



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO  
INSTITUCIONAL DE PADRES DE FAMILIA EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ARIAS,  
HUÁNCHAC – HUARAZ 2022**

**PRESENTADA POR  
VIRGILIO BONIFACIO ALVARADO CAUSHI**

**ASESOR  
CÉSAR HERMINIO CAPILLO CHÁVEZ**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE PADRES DE  
FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ARIAS,  
HUÁNCHAC – HUARAZ 2022**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
VIRGILIO BONIFACIO ALVARADO CAUSHI**

**ASESOR:  
DR. CÉSAR HERMINIO CAPILLO CHÁVEZ**

**LIMA, PERÚ**

**2023**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE PADRES DE  
FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ARIAS,  
HUÁNCHAC – HUARAZ 2022**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

CÉSAR HERMINIO CAPILLO CHÁVEZ

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dr. EDWIN BARRIOS VALER

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dr. ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR

DR. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA

## **DEDICATORIA**

A mis hijos Adrián y Leyla, por su comprensión y ser fuente de inspiración para mi autosuperación personal y profesional.

**AGRADECIMIENTO:**

A la Universidad San Martín de Porres, en la persona de mis asesores Dr. César Herminio Capillo Chávez y la Dra. Martha Cecilia Rodríguez Vargas, por su paciente y prolija asesoría a este trabajo de investigación, enriqueciendo su rigor científico.

## ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: Marco Teórico .....	7
1.1. Antecedentes de la Investigación.....	7
1.2. Bases Teóricas .....	10
1.2.1. Bases Teóricas de la Variable Liderazgo Directivo .....	10
1.2.2. Bases Teóricas de la Variable Compromiso Institucional .....	20
CAPÍTULO II: Hipótesis y Variables .....	23
2.1. Formulación de Hipótesis General y Derivadas.....	23
2.1.1. Hipótesis General .....	23
2.1.2. Hipótesis Específicas.....	23
2.2. Variable y Definición Operacional .....	23
2.2.1. Variable 1: Liderazgo Directivo .....	23
2.2.2. Variable 2: Compromiso Institucional de los Padres de Familia .....	24
CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación .....	26
3.1. Diseño Metodológico .....	26
3.1.1. Enfoque .....	26
3.1.2. Alcance.....	26
3.1.3. Diseño .....	26
3.2. Diseño Muestral.....	27
3.3. Técnicas de Recolección de Datos .....	27
3.4. Operacionalización de Variables.....	27
3.4.1. Tabla de Operacionalización de la Variable Nivel de Liderazgo Directivo.....	27

3.4.2. Tabla de Operacionalización de la Variable nivel de Compromiso Institucional de los Padres de Familia.....	28
3.5. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información .....	29
3.6. Aspectos Éticos .....	30
CAPÍTULO IV: Resultados .....	31
4.1. Resultados Descriptivos.....	31
4.2. Análisis Inferencial .....	41
4.3. Comprobación de Hipótesis .....	44
4.3.1. Prueba de Hipótesis General .....	44
4.3.2. Hipótesis Específicas.....	45
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	49
5.1. Para la Hipótesis General .....	49
5.2. Para las Hipótesis Específicas .....	50
CONCLUSIONES .....	54
RECOMENDACIONES .....	56
REFERENCIAS .....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Definición operacional de la variable 1 .....	24
<b>Tabla 2:</b> Definición operacional de la variable compromiso institucional de los padres de familia .....	25
<b>Tabla 3:</b> Operacionalización de la variable liderazgo directivo.....	27
<b>Tabla 4:</b> Operacionalización de la variable compromiso institucional de los padres de familia .....	29
<b>Tabla 5:</b> Distribución de frecuencias de liderazgo directivo percibidos por los padres de familia .....	31
<b>Tabla 6:</b> Distribución de frecuencias de los niveles de percepción de establecimiento de visión y metas institucionales .....	32
<b>Tabla 7:</b> Distribución de frecuencias sobre generación de condiciones para generar el logro escolar .....	33
<b>Tabla 8:</b> Distribución de frecuencias sobre la percepción del liderazgo distribuido.....	34
<b>Tabla 9:</b> Distribución de frecuencias del mejoramiento del aprendizaje percibido por los padres de familia.....	35
<b>Tabla 10:</b> Distribución de frecuencias sobre el compromiso institucional de los padres de familia .....	36
<b>Tabla 11:</b> Niveles de frecuencias del compromiso institucional de los padres de familia .....	37
<b>Tabla 12:</b> Niveles de frecuencias del apoyo de los aprendizajes por los padres de familia .	38
<b>Tabla 13:</b> Niveles de interés y desarrollo de condiciones para el estudio por los padres de familia .....	39
<b>Tabla 14:</b> Niveles de frecuencias de participación de los padres de familia en las actividades de la escuela.....	40
<b>Tabla 15:</b> Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia.....	41

<b>Tabla 16:</b> Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y niveles de comunicación de los padres de familia con la institución educativa .....	42
<b>Tabla 17:</b> Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y niveles de apoyo del aprendizaje por los padres de familia con la institución educativa .....	42
<b>Tabla 18:</b> Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y niveles de interés y desarrollo de condiciones para el aprendizaje por los padres de familia con la institución educativa .....	43
<b>Tabla 19:</b> Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y niveles de participación de los padres de familia en las actividades de la institución educativa .....	44
<b>Tabla 20:</b> Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia .....	45
<b>Tabla 21:</b> Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia .....	45
<b>Tabla 22:</b> Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el nivel de apoyo de los aprendizajes por los padres de familia .....	46
<b>Tabla 23:</b> Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el nivel de interés y desarrollo de condiciones para el aprendizaje por los padres de familia.....	47
<b>Tabla 24:</b> Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el nivel de participación de los padres de familia en las actividades de la escuela.....	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Niveles de percepción del Liderazgo Directivo por los padres de familia .....	32
<b>Figura 2:</b> Niveles de percepción de establecimiento de visión y metas institucionales.....	33
<b>Figura 3:</b> Niveles de percepción de generación de condiciones para el logro escolar.....	34
<b>Figura 4:</b> Niveles de percepción del liderazgo distribuido .....	35
<b>Figura 5:</b> Niveles de percepción del mejoramiento del aprendizaje escolar .....	36
<b>Figura 6:</b> Niveles de compromiso institucional de los padres de familia.....	37
<b>Figura 7:</b> Niveles de comunicación de los padres de familia.....	38
<b>Figura 8:</b> Niveles de apoyo de los aprendizajes por los padres de familia .....	39
<b>Figura 9:</b> Niveles de interés y desarrollo de condiciones para el estudio por los padres de familia .....	40
<b>Figura 10:</b> Niveles de participación de los padres de familia en las actividades de la escuela .....	41

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac - Huaraz, 2022. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño correlacional. La muestra lo constituyó 60 padres de familia de la institución educativa, los cuales fueron elegidos de modo probabilístico, aleatorio simple. Los instrumentos de recolección de datos fueron 2 cuestionarios, la primera para medir el nivel de liderazgo directivo y el segundo para medir el nivel de compromiso institucional de los padres de familia; los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante la valoración de su consistencia interna, obteniendo un alfa de Cronbach=0.780 y 0.868, respectivamente. Los resultados evidenciaron que existe relación positiva leve y directa ( $\rho = 0,338$ ) y significativa ( $p=0,008 < 0,05$ ) entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia. Es decir, a mayor grado o nivel de liderazgo del directivo, mayor nivel de compromiso de los padres de familia de la institución educativa.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo; compromiso institucional; padres de familia y aprendizajes.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between management leadership and the institutional commitment of parents in the Rosa M. Ramírez Arias educational institution in Huánchac - Huaraz, 2022. The type of research was quantitative, basic and correlational. The sample consisted of 60 parents of the educational institution, who were chosen in a probabilistic, simple randomized way. The data collection instruments were 2 questionnaires, the first to measure the level of managerial leadership and the second to measure the level of institutional commitment of parents, which were validated by expert judgment and reliability through the assessment of internal consistency, obtaining a Cronbach's alpha = 0.780 and 0.868, respectively. The results showed that there is a slight and direct ( $\rho = 0.338$ ) and significant ( $p = 0.008 < 0.05$ ) positive relationship between managerial leadership and institutional commitment of parents. In other words, the higher the degree or level of managerial leadership, the higher the level of commitment of the parents of the educational institution.

**Keywords:** Directive leadership; institutional commitment; parents and learning.

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO  
INSTITUCIONAL DE PADRES DE FAMILIA  
A EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROS**

AUTOR

**VIRGILIO BONIFACIO ALVARADO CAUS  
HI**

RECuento DE PALABRAS

**26132 Words**

RECuento DE CARACTERES

**137437 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**110 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.4MB**

FECHA DE ENTREGA

**Feb 15, 2023 3:18 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Feb 15, 2023 3:20 PM GMT-5**

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



## DECLARACIÓN JURADA

Yo, **VIRGILIO BONIFACIO ALVARADO CAUSHI**, con DNI N° 31659794, estudiante del instituto para la Calidad de la Educación USMP(Virtual) de la Universidad de San Martín de Porres DECLARO BAJO JURAMENTO que todos los datos e información que acompañan a la Tesis o Trabajo de Investigación titulado “Liderazgo directivo y compromiso institucional de los padres de familia en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022”

1. Son de mi autoría
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados de la investigación son verídicos. No han sido falsificados, duplicados, copiados, ni adulterados.

De identificarse alguna de las irregularidades señaladas en la presente declaración jurada; asumo las consecuencias y las sanciones a que dieran lugar, sometiéndome a las autoridades pertinentes.

Lima, 19 de abril de 2023.

.....  
Firma del Estudiante  
DNI: 31659794

## INTRODUCCIÓN

Anterior a la promulgación de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, los cargos de directores de instituciones educativas en el Perú, se atribuía básicamente como un derecho del docente en función a los años de servicio o antigüedad, cuyos resultados se conoce por su falta de liderazgo de muchos directores, con el consecuente desgobierno y frecuentes conflictos y rompimiento de buenas relaciones humanas entre la comunidad educativa, además de priorizar la elaboración de documentos administrativos por cumplir con las exigencias administrativas y no pensando realmente en orientar a buenos o mejores resultados educativos.

La gestión de las escuelas se asume convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar. (Guerrero, 2012, pp. 5-6), citado por el MINEDU (2014)

En los últimos años y en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, los cargos directivos se han enmarcado dentro de los cargos del Área de Gestión Institucional, con una nueva visión y perspectiva basada en el enfoque de la meritocracia y el liderazgo directivo, como una respuesta frente a las deficiencias en el manejo administrativo manifiesta en las instituciones educativas del país. Es así como se introdujo la concepción del liderazgo del directivo, como una alternativa para hacer frente a este problema, expresada en los conflictos frecuentes entre los directivos, la plana docente y padres de familia, que a su vez repercutía en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Respecto al liderazgo, el Ministerio de educación ha venido haciendo grandes esfuerzos para empoderar a los directivos de las instituciones educativas del país sobre las dimensiones del liderazgo y las practicas esperadas con estas capacitaciones; como el programa nacional de diplomado y segunda especialidad en Gestión Educativa con Liderazgo Pedagógico, dirigido a los directivos ganadores de concurso y designados a partir del 2015 hacia adelante.

Dentro de este contexto descrito, en la institución educativa 86029 “Rosa María Ramírez Arias” de Huánchac, hacia el 2015, se enmarcaba en un ambiente de discordia entre la institución educativa y las autoridades de la comunidad, con un proceso judicial de por medio, como resultado de la falta de capacidad directiva de consensuar decisiones en beneficio de la institución y la comunidad local; teniendo como consecuencia el rompimiento de relaciones humanas entre el personal docente y las autoridades de la comunidad; como consecuencia de ello, se tuvo bajas metas de atención, como el caso del año 2015, en el que se contaba con tan solo 36 estudiantes, y bajos resultados académicos, como se demuestra en los resultados de las Evaluaciones Censales Escolares de los años 2010 al 2015, en la que se evidencia que el 100 % de los estudiantes que participaron en esas evaluaciones, se encuentran entre el nivel antes de inicio e inicio, respectivamente.

Ya a partir del año 2015, específicamente el 2016, se evidencian algunos cambios en los resultados en las referidas evaluaciones. Así en el 2016, en lo que respecta al 2° grado de primaria, esta IE muestra una sustancial mejora, con estudiantes que se ubican en 16,6%

en nivel satisfactorio o esperado, el 66,6% en el nivel proceso y el restante en el nivel inicio, en el área de matemática; mostrando igual tendencia en el área de comunicación, competencia comprensión lectora. En lo que respecta a la evaluación en el 4° grado de primaria, entre el 2016 al 2018, se tuvo sustancial mejora, pasando del 25 % al 50 % en el nivel proceso; en comunicación se mantuvo con 12,5 % en el nivel satisfactorio o logrado y 25 % en el nivel proceso.

Por otra parte, en estos dos últimos años de la pandemia del Covid 19, el sistema educativo se ha visto alterado bruscamente; es allí donde se ha puesto en prueba el liderazgo del directivo para orientar y guiar a su personal docente hacia una educación virtual; por lo mismo, los avances o estancamiento del servicio educativo, ha estado en las manos y la mente del directivo; que por su puesto, frente a las acciones o inacción del mismo, se ha tenido una postura o un estado de satisfacción o insatisfacción de los principales usuarios del servicio educativo, como son los estudiantes y los padres de familia; los cuales son posibles de auscultar mediante la investigación. Como se entiende, la satisfacción del grupo de usuarios frente a un servicio, permite un mayor nivel de compromiso, mejores relaciones interpersonales, y como consecuencia de ello, mejores logros institucionales.

Sin lugar a dudas, el cambio de viraje hacia el liderazgo pedagógico del directivo contribuyó a la mejora de los aprendizajes, trayendo consigo una percepción diferente de los miembros de la comunidad educativa hacia la institución educativa, entre ellos los padres de familia, que muestran mayor compromiso e identidad con la institución educativa; por ello, para efectos de la presente investigación se plantea la interrogante:

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias de Huánchac?

### **Problemas Específicos**

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el apoyo de los padres de familia al aprendizaje en la IE Rosa María Ramírez Arias?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el interés y desarrollo de condiciones para el estudio en la IE Rosa María Ramírez Arias?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela?

En consecuencia, el objetivo general y los específicos fueron planteados de la manera siguiente:

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el liderazgo del directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias.
- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el apoyo de los padres de familia al aprendizaje en la IE Rosa María Ramírez Arias
- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el interés y desarrollo de condiciones para el estudio en la IE Rosa María Ramírez Arias.
- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela.

La investigación que se aborda es relevante porque aborda un tema de actualidad, que puede demostrar los niveles de satisfacción y compromiso de la comunidad educativa, en particular de los padres de familia, que son los usuarios del servicio educativo, respecto a la conducción de la institución educativa por un directivo empoderado en el marco del liderazgo directivo, generando un impacto positivo en su desempeño y en la calidad de la educación. Desde la perspectiva personal y humana, con frecuencia el directivo siente que su labor y esfuerzo no son reconocidos, lo cual afecta su satisfacción laboral; por tanto, será

necesario caracterizar el liderazgo del directivo, los logros alcanzados institucionalmente y al mismo tiempo explorar qué tan satisfechos y comprometidos se encuentran los involucrados, como son los padres de familia, respecto al trabajo del directivo.

Es pertinente, porque un objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional es formar estudiantes que logren aprendizajes de calidad, orientado al ejercicio pleno de la ciudadanía; esto, en cualquier institución, requiere que se alcance niveles de eficacia que solo pueden ofrecer docentes motivados y apoyado por los padres de familia involucrados en la tarea educativa bajo el liderazgo del directivo; igualmente, uno de los grandes propósitos del PEN es lograr el bienestar emocional de las personas, y ello es posible en una institución con un clima laboral favorable, en el que las presiones propias del trabajo puedan abordarse con apoyo de otras personas, como las jornadas colegiadas entre el personal docente y directivo. Conviene, por ello, caracterizar la relación entre el liderazgo pedagógico del directivo y los niveles de satisfacción de la comunidad educativa de la IE Rosa María Ramírez Arias.

La Viabilidad técnica para la ejecución del proyecto de investigación contó con el permiso y accesibilidad a las instalaciones de la institución educativa pública Rosa María Ramírez Arias, para la recolección de datos, como entrevistas y aplicación de las encuestas a los padres de familia; cuya garantía fue la presencia del investigador que forma parte de esta institución educativa. Del grupo de los sujetos de la investigación inmersos, se conoce como antecedente, que han participado en investigaciones similares anteriormente; en consecuencia, fue garantía que contribuyó favorablemente al desarrollo de la presente investigación. La viabilidad operativa y económica estuvo sustentado en los conocimientos, las competencias y experiencia profesional del investigador, y el financiamiento personal de la investigación.

En el desarrollo de la investigación se presentaron algunas limitaciones, como el hecho de no tomar en cuenta algunas variables, como son como son la edad, género y grado de instrucción de los sujetos de estudio, que requieren ser tomados en cuenta.

La investigación siguió una metodología que se enmarca en el enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental y correlacional, empleándose como muestra a 60 padres de familia.

## **CAPÍTULO I: Marco Teórico**

### **1.1. Antecedentes de la Investigación**

Como un referente internacional, tenemos a Rodríguez, De la Campa, Ladrón de Guevara, Haro, Acosta, Salcido y Acevedo (2019), en la publicación Liderazgo directivo para la mejora escolar, Un estilo de liderar en las escuelas maristas de México. Investigación que tuvo como propósito describir la manera en que Marcelino Champagnat desarrolló durante su vida las competencias y habilidades sociales, que hicieron de él un auténtico líder emocionalmente inteligente, así como la manera en que los directivos de hoy pueden desarrollarlas; al mismo tiempo, se analizan algunos puntos de convergencia con el liderazgo positivo, que es un enfoque emergente, basado en el desarrollo de las virtudes y fortalezas humanas, como base para una vida plena.

Las principales conclusiones de la investigación reafirman el papel del liderazgo transformacional para la mejora de la gestión en las 6 instituciones educativas de México estudiadas, cuyo fundamento principal está sustentado en el carisma como doctrina, iniciado por el filósofo y sociólogo alemán Max Weber, siendo su máximo exponente Keneth Leithwood y seguido por Marcelino Champagnat, constituye un modelo eficiente y efectivo para la transformación educativa y social. En una de sus reflexiones a manera de conclusión afirma:

“En esta dinámica, el directivo, como pastor y líder, cumple un papel fundamental, al ser faro de luz, que orienta, anima y acompaña, con un estilo de vida que inspira y modela, invitando a todos a vivir con pasión la vocación de educadores” (Rodríguez et al., 2019, p.79)

Respecto a los directivos que fueron parte de la investigación destaca como cualidades importantes de liderazgo, el amor a los estudiantes, el trato humano en todo el ámbito escolar, el trabajo en equipo y una buena preparación profesional.

A nivel del ámbito nacional, se encuentran una diversidad de investigaciones referidos al tema de liderazgo, sin embargo, creo que lo más relevante es lo realizado por Silvana Freire y Alejandra Miranda (2014), en la publicación titulada El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico.

En la investigación en referencia, se concluye: “Los resultados obtenidos mediante los análisis descriptivos y multivariados evidencian que existe un efecto significativo de la variable de interés —liderazgo pedagógico— sobre el rendimiento, tanto en Comprensión Lectora como en Matemática” (Freire y Miranda, 2014, p. 46)

Igualmente, encontramos el trabajo de Mora (2017) en su investigación titulada Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016, cuyo propósito se centró en determinar la relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de educación básica regular; cuya conclusión fue corroborar que existía una correlación entre ambas variables de  $r=0.893$ , lo que se puede interpretar que a mayor ejercicio de liderazgo obtiene mejor desempeño en los docentes durante su práctica pedagógica.

El diseño metodológico corresponde a una investigación de campo, transversal, mixta (cuantitativa y cualitativa) y de tipo descriptivo. La Muestra se determinó por consenso ya que incluye a la población total de los trabajadores de tres pequeñas empresas de la industria metal – mecánica; conformadas por un total de 60 sujetos. Para llevar a cabo esta investigación, el instrumento utilizado fue el de Meyer y Allen (1991) para estudiar los factores del Compromiso organizacional, compuesto por 21 ítems evaluando el Compromiso Afectivo, el Compromiso Normativo y el Compromiso de Continuidad, ya que, permite medir el grado

en que un empleado se identifica con la organización en particular y las metas de ésta, es decir, qué tan involucrado está el trabajador con su trabajo y es identificado con la organización.

Tamariz (2013), en su investigación referida al involucramiento de las madres, padres y apoderados en la gestión escolar en las I.E, en su tesis de maestría de la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluye que el nivel de participación de los padres y madres en los aspectos administrativos y pedagógicos de la I.E. es bajo; limitando su participación a actividades económicas de la Asociación de Padres de Familia (APAFA), desconociendo información referente a otros aspectos de la gestión del Consejo Directivo de APAFA, no asumiendo generalmente su responsabilidad y capacidad de decisión que le brinda la normatividad vigente. Concluye además que las madres, padres y apoderados no participan en la formulación de los documentos de gestión a pesar que saben que sí se les convoca para tal fin.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, la población estuvo representada por madres, padres y progenitores de seis instituciones educativas de secundaria de gestión estatal, ubicadas en el cercado de Lima, de la cual se obtuvo una muestra de 560 personas los cuales correspondían al 10 % de la población a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recojo de información.

Sáenz, Paul (2019), al investigar la relación existente entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las instituciones educativas de la Red N 09. Villa María del Triunfo 2015, concluye que existe una relación entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las instituciones educativas de la Red N 09. Villa María del Triunfo 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de 0,339 y un nivel de significancia de 0.001.

## 1.2. Bases Teóricas

### 1.2.1. *Bases Teóricas de la Variable Liderazgo Directivo*

**Conceptualización de Liderazgo.** Conceptualizar el liderazgo tienen diversos matices entre los investigadores; sin embargo, considero lo más cercano a la concepción con el que se abordará este estudio, es los sostenido por Espinoza (1999), citado por (Álvarez, 2017) en su tesis doctoral, que menciona que Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano de la empresa. Los gerentes o directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes. Llevando al campo educativo, podemos decir que liderazgo es el papel orientador, guía y dinamizador de la comunidad educativa que cumple el directivo de una institución educativa; canalizando y optimizando los esfuerzos hacia la mejora de la gestión educativa.

En las últimas décadas, como producto de la necesidad de innovar y de dar un vuelco al enfoque de la gestión escolar, se ha generado todo un espacio de discusión en el ámbito educativo; dentro de ello aparece el término de liderazgo con mayor énfasis, entendido como el articulador de esfuerzo de toda la comunidad educativa hacia metas y objetivos institucionales a mediano y largo plazo, orientados a mejorar los procesos y medios para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

Así, el National College for School Leadership (NCSL) define el liderazgo escolar como “un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela” (Freire y Miranda, 2014. p. 12)

En el mismo sentido, Fernández, M y Quinteros, N. (2017), afirman que el liderazgo es un proceso donde se ejerce una influencia en otros, llamados seguidores, los cuales pueden ser: el entorno familiar, empleados, ciudadanos, vecinos, a través

de una efectiva comunicación, y en la cual se logra transmitir una idea, una visión, una meta, unos valores, que son aceptados por quienes reciben el mensaje, que a su vez están dispuestos voluntariamente a seguir ese camino.

Igualmente, Baldoni (2012) fundamenta: “La adaptabilidad de un líder es una virtud como resultado, ya que es un innovador de renombre” (p.47). En efecto, el líder tiene como una de sus virtudes la adaptabilidad a los cambios constantes del contexto educativo, como el currículo, los recursos humanos con las que trabaja, los usuarios a quienes va dirigido el servicio educativo, entre otros; de tal manera que es una de las personas en constante actualización y con amplia predisposición de asumir retos y orientarlos hacia el logro de metas y cambios cualitativos en su institución educativa. Por otra parte, según estudios sobre liderazgo, en la gestión escolar, podemos encontrar dos tipos de liderazgo que se diferencian principalmente por su función: uno orientado hacia la administración de los centros educativos, y otro centrado en los aspectos curricular y pedagógico (Rodríguez y Molina 2011). Evidentemente, estos dos tipos de liderazgo en sí no son opuestas o una mejor que la otra, sino más bien complementarias; ello implica que un directivo líder debe de manejar estos dos aspectos fundamentales para lograr el éxito en la gestión escolar.

Según Castillo, Ortiz (2005), el liderazgo administrativo consiste en que el director se hace cargo de la fase operacional de la institución educativa, lo que conlleva las responsabilidades referidas a la planificación, organización, coordinación, dirección y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela. (Citado por Freire y Miranda (2014, p.13)

Lo anterior implica el conocimiento cabal de los procesos de planificación estratégica, que involucra la participación de los actores educativos y sociales, con la organización de actividades y eventos orientados a ello y su posterior conducción y evaluación de los resultados e impactos de los mismos.

Por su parte, a criterio de Bolívar (2010), el liderazgo pedagógico, está centrado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al

incremento de los resultados del aprendizaje. Desde esta afirmación se colige que el conocimiento y el manejo de los criterios de planificación, programación curricular, ejecución y evaluación curricular, son aspectos centrales de un liderazgo pedagógico; de tal modo que conduzca estos procesos junto al equipo docente, promueva y conduzca las buenas prácticas pedagógicas a nivel institucional, y establezca alianzas estratégicas con otras entidades, a fin de fortalecer las competencias docentes y oportunidades de desarrollo de competencias y aprendizajes en los estudiantes.

Por lo anterior, para efectos del presente estudio se abordará el liderazgo directivo en sus facetas de liderazgo administrativo y liderazgo pedagógico.

**a) *El liderazgo Pedagógico.*** Hallinger y Murphy (1985, como se citó en Weinstein y Muñoz, 2019), desarrollaron una visión del liderazgo educativo que tenía tres dimensiones: definir la misión escolar, gestionar el programa educativo y crear un clima escolar positivo.

Claro está, que lo primero, hace referencia a la iniciativa, conducción y elaboración de la misión institucional concertada que lidera el director de la institución educativa, a fin de garantizar la consecución de la visión institucional asumida en el Proyecto Educativo Institucional; mientras que el segundo, se refiere a la implementación de la misión institucional en los diferentes aspectos de la institución educativa, todos ellos orientado a la mejora de los aprendizajes; y el tercero se refiere la importancia de promover y generar un clima escolar propicio para articular esfuerzos en pro de las adecuadas relaciones interpersonales entre los diferentes estamentos de la institución educativa, que garantice la asunción de compromisos e identidad institucional.

Clases de liderazgo

**b) *Liderazgo Transformacional.*** Burns (1978), uno de los pioneros en acuñar este constructo, comprendió el liderazgo transformacional fundamentalmente diferente de otros enfoques por su orientación ética y de visión a largo plazo y por su enfoque en el desarrollo individual de las personas, y su empoderamiento como

líderes y agentes morales, (Citado por Rodríguez, Campana, Ladrón de Guevara, et, 2019, p. 44)

Desde lo citado anteriormente, en el liderazgo transformacional se enfatiza en el desarrollo de la dimensión moral y ética de la persona, de tal modo que constituya un referente para el equipo o la organización; pero también se valora el desarrollo profesional, centrado principalmente en la capacidad de proyectarse al futuro y fijar una visión compartida con el equipo.

Apoyado en las ideas de Burns y Bass (1985), podemos resumir los componentes del liderazgo transformacional en lo siguiente: Influencia idealizada, modelan con su desempeño, lo cual permite que sean admirados y respetados por sus seguidores o equipo; motivación inspiracional, implica que son fuentes de motivación para el equipo, contagian entusiasmo en sus expectativas y metas; estimulación intelectual, que implica promover la creatividad e ideas nuevas e innovadoras en el equipo; consideración individual, que significa poner atención a las necesidades, características y potencialidades de cada uno de los integrantes del equipo; adicionalmente, la tolerancia psicológica, que implica principalmente utilizar el buen humor para abordar equivocaciones y resolver conflictos en el grupo.

- c) Liderazgo Transaccional.** “El liderazgo transformacional está enfocado en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional, y el ir más allá de su autointerés por conseguir el bienestar del grupo” (Mendoza, 2013, p. 60). Este concepto acuñado, es muy potente para entender el tipo de liderazgo transaccional, toda vez que busca principalmente el bienestar de todo el equipo, la aceptación y asunción de la misión institucional por parte de los integrantes de una organización; yendo al campo escolar, de toda la comunidad educativa.

Como sostiene Fernández (2019), es característica de los líderes transaccionales especificar los objetivos mínimos que deben cumplir sus

colaboradores, articular sus expectativas con éstos y establecer recompensas por cumplir esas expectativas. Por ende, la recepción de premios por parte de los seguidores o la evitación de castigos están supeditadas al cumplimiento y la finalización de la transacción.

Se entiende que el liderazgo transaccional, está centrado en el cumplimiento de las metas, lo cual está condicionado a las recompensas o los castigos o sanciones por su incumplimiento; en pocas palabras es un liderazgo condicionado.

De lo anterior, se entiende que el liderazgo transaccional se sostiene sobre dos elementos que constituye el motor de su accionar: en primer término, está supeditado a la recompensa a recibir por las buenas acciones y logros de su gestión, y segundo, su accionar y esfuerzo está orientado a evitar las sanciones por su incumplimiento o el fracaso en la gestión.

**d) Liderazgo Laissez Faire.** El liderazgo laissez-faire (término francés que se refiere a 'dejar hacer'), otorga el poder de decisión a las diferentes partes y no a una sola persona; implementa la idea de que el líder interviene la menor cantidad de ocasiones en los procesos y solo cuando la situación o amerita.

Para Pasci, A (2014), el liderazgo laissez faire, puede ser conceptualizado como un líder que carece de compromiso con su organización. Es decir, es concebido como un no liderazgo, ya que generalmente es inefectivo debido a la falta de compromiso por parte del líder cuyas características principales son el desinterés y la ausencia de apoyo a sus seguidores o miembros de la organización, limitándose solo al resultado de las actividades. Los efectos de este estilo de liderazgo influyen negativamente en el desempeño de los subordinados,obteniendo bajos resultados.

Se entiende que, con este tipo de liderazgo, los integrantes de los equipos de trabajo se sienten más inspirados y mayor confianza, toda vez de que se trata de fortalecer los liderazgos en todos los equipos y no centralizado en una sola

persona; además hay mayor libertad creativa para cada uno de los miembros de la organización, permite al gerente o directivo a enfocarse en lo necesario y prioritario, mientras que los demás se encargan de lo accesorio.

“Entonces, se trata de un líder que entrega voluntaria e intencionalmente el poder y la autoridad al grupo u organización sin perder completamente el control, de tal manera que queda libre de toda responsabilidad cuando la empresa u organización no se encuentra funcionando eficientemente” (Pascini, A. et. 2014, p. 69).

Hodge & Johnson (1970, citado por Pascini, 2014), afirman que para que el liderazgo *laissez faire* dé buenos resultados se requiere de un grupo de subordinados de calidad; no obstante, debido a que los subordinados tienen poder sobre la toma de decisiones, se corre el riesgo de que estos cambien las metas de la organización

**e) Liderazgo Distribuido.** Tanto Gronn (2003) como Spillane (2006), citados por Lethwood (2009), han conceptualizado dos formas distintas de liderazgo distribuido. Gronn denomina a estas formas “aditiva” y “holística”. El término aditivo describe un patrón descoordinado de liderazgo en que muchas personas diferentes pueden asumir funciones de liderazgo, pero sin mucho o ningún esfuerzo por tomar en cuenta las actividades de liderazgo de otras personas dentro de la organización.

Refiriéndonos a la primera forma podemos afirmar que se refiere a la suma de esfuerzos que ponen un grupo de personas; llevando al ámbito escolar hablamos del liderazgo compartido entre los directivos, docentes y padres de familia, quienes independientemente del cargo que ocupen dentro de la institución educativa, puede contribuir con su iniciativa y su esfuerzo.

Por su lado, en referencia al término “holístico” o, en palabras de Spillane (2006), “persona-plus” (citado por Lethwood (2009), se refieren a relaciones conscientemente manejadas y sinérgicas entre algunas, muchas o todas las

fuentes de liderazgo dentro de la organización. A partir de esta afirmación, se entiende que el liderazgo distribuido en su forma holístico significa, la colaboración espontánea de un grupo de personas con destrezas y conocimientos distintas en un momento dado de las acciones institucionales; relaciones de trabajo intuitivas, que permite apoyarse mutuamente entre personas, y las prácticas institucionalizadas, que se refiere a las formas convencionales y normativamente existentes en la institución educativa, como son los casos de los comités y comisiones de trabajo.

- f) **Liderazgo Adaptativo.** Lo sostenido por Heifetz, Grashow Linsky (2009), se resume en que el trabajo adaptativo exige tres tareas fundamentales y muy humanas: decidir qué prácticas pasadas conservar, descubrir cuáles desechar, e identificar prácticas nuevas a partir de lo mejor del pasado; en esencia propone adaptarse a las necesidades concretas y específicas de cada etapa por la que atraviesa la organización.

En consecuencia, un líder adaptativo es aquel que se encarga de adaptar situaciones y procesos en función a la necesidad de su organización, pero también aprovechando los factores favorables en su entorno; es decir, ajustando su estilo y reforzando algunos aspectos en función al grupo de personas a liderar, en base a la situación concreta en la que se encuentra la organización, con una constante preocupación de que los colaboradores o trabajadores se fijen metas elevadas y los apoya cuando tienen dificultades. En resumen, por lo sostenido por Heifetz, Grashow Linsky (2009), es un líder que se adapta de manera constante y no solo en momentos de crisis.

De lo anterior se concluye que la tarea de un líder adaptativo dentro de una organización, no es brindar respuestas, soluciones o señalar el camino hacia las soluciones; sino, de sobremanera, se concentra su esfuerzo en motivar, organizar, conducir y focalizar la atención, apoyando a las personas que están ante un

desafío adaptativo, facilitando este tránsito hacia el logro de una adaptación positiva.

En conclusión, para este tipo de liderazgo se requiere hacer parte de un ejercicio de legitimación de los intereses de cada persona, a partir de la escucha respetuosa entre las personas, de un debate positivo y no agresivo ni impositivo, lo cual va a llevar al líder, que logre movilizar las personas a desafiar el reto adaptativo de forma más eficiente, donde todos logren sacar el mayor provecho de la situación. (Moreno, 2014, pág. 03)

Según una reciente publicación de la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC, 2022), bajo el título de 5 beneficios de tener un líder adaptativo en una empresa, resume en lo siguiente: (1) Invita a los trabajadores a salir de su zona de confort, para buscar nuevas formas de hacer cosas y encontrar soluciones creativas; (2) Prepara a los equipos de trabajo para cualquier circunstancia, volviéndolos proactivos a los cambios y estar preparados para circunstancias cambiantes; (3) Genera un mejor ambiente laboral, donde se sientan apreciadas, identificadas, incluidas y reconocidas por el trabajo, logrando mayor compromiso con las metas organizacionales; (4) Se enfoca en la diversidad para alcanzar mejores resultados, se escucha a todos, pues más ideas representan mejores resultados a largo plazo; y (5) Potencia las fortalezas de los colaboradores, colocándolas a personas adecuadas en puestos estratégicos, permitiendo potenciar sus habilidades profesionales.

### **Dimensiones del Liderazgo Directivo, Según Leithwood**

**a) *Mejoramiento del Aprendizaje Escolar.*** Lethwood (2009), refiriéndose a la dimensión del liderazgo directivo, relacionado al mejoramiento del aprendizaje escolar, sostiene que, pese a los problemas conceptuales y metodológicos, el impacto del liderazgo educativo sobre el desempeño escolar es demostrable. La mayoría de los efectos del liderazgo son indirectos y parecen funcionar principalmente en relación con la variable organizacional de la misión o las metas

de la escuela y a través de factores como el currículo y la entrega de contenidos pedagógicos en el aula.

Sin lugar a dudas, todo esfuerzo, toda forma de liderazgo directivo, debe de trasuntar en el objetivo final de todo esfuerzo, como son los aprendizajes de los estudiantes; por lo mismo, esta dimensión tiene una relación con el mejoramiento del aprendizaje escolar.

Marks y Louis (1997), refiriéndose al impacto del liderazgo directivo sobre los aprendizajes, concluyeron que la participación en la gobernanza interna de la escuela tenía impacto tanto sobre la calidad como sobre el rendimiento escolar (citado por Leithwood (2009), p.24)

En definitiva, en el ámbito escolar, el liderazgo está estrechamente relacionado con los aprendizajes de los escolares; es decir, el grado de liderazgo se puede evaluar en proporción directa con los aprendizajes logrados por los escolares; por tanto, además de una buena gestión institucional en su conjunto, la razón de ser de un líder, precisamente son los aprendizajes.

**b) Práctica del Liderazgo Distribuido.** Leithwood, refiriéndose al liderazgo de los directivos y los profesores, que se entiende como liderazgo distribuido, afirma que, por ejemplo, en el ramo de ciencias los directivos ejercían un liderazgo mínimo, cediendo este rol a profesores muy implicados o a consultores externos o a facilitadores curriculares.

En consecuencia, el liderazgo distribuido se debe entender como la distribución de decisiones, metas y acciones entre los diferentes actores educativo de la institución educativa; cuyos esfuerzos, en función a sus propias potencialidades, fortalecen la gestión escolar; dentro de este contexto, comprende el liderazgo formal, representado por los directivos y el liderazgo informal representado por cualquier miembro de la institución que propone iniciativa, inspira confianza y lidera una acción, como es el caso de los padres de familia.

**c) Establecer Visión y Metas Institucional.** “Uno de los aspectos primordiales de la labor de liderazgo consiste en ayudar al grupo a desarrollar una comprensión compartida respecto de la organización y de sus metas que pueda traducirse en un propósito o una visión” (Leithwood, 2009, p. 26).

Entendiendo que el liderazgo es ser guía e inspiración, es obvio que uno de los pilares de su accionar sea el fijar la visión compartida y metas institucionales a mediano y largo plazo, en los cuales involucra a toda la comunidad educativa. Para ello es importante tomar en cuenta a Bennis (1984) y Fairhurst y Sarr (1996), quienes sostiene que, para identificar y articular adecuadamente visiones, los líderes deben ser hábiles comunicadores, capaces de centrar la atención y enmarcar los problemas de tal manera que se traduzcan en un discurso productivo y en una toma de decisiones efectivas.

En esa línea, diríamos que el directivo líder debe de tener la capacidad de influir y de convencimiento hacia la comunidad educativa, de tal forma que se involucren de manera comprometida y voluntaria.

**d) Generar Condiciones para el Logro Escolar.** La equidad y la justicia. Los líderes exitosos que trabajan con diferentes tipos de alumnos establecen las condiciones necesarias para promover el logro escolar, la equidad y la justicia.

Analizando las investigaciones referentes a las condiciones necesarias que gestionan los directivos para generar el logro escolar, la equidad y la justicia, concluye que la evidencia sugiere que los líderes escolares exitosos centran sus esfuerzos en cuatro prioridades, las cuales, aunque importantes en todos los contextos, adquieren especial relevancia en escuelas empeñadas en mejorar su capacidad de atender en buenas condiciones a estudiantes de orígenes diversos (Leithwood, 2009, p. 29)

En efecto, el directivo líder debe de promover la atención de la diversidad y en la diversidad, en términos de procedencia social, económica, étnica o lingüística

de los estudiantes, garantizando las condiciones mínimas de calidad y justicia.

Este es el reto y el paradigma del liderazgo directivo de hoy.

### **1.2.2. Bases Teóricas de la Variable Compromiso Institucional**

**Aproximación Conceptual.** Porter y Lawler (1965), citado por Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), definen el Compromiso organizacional como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.

De lo anterior se puede entender que el compromiso organizacional o el compromiso institucional para efectos del presente trabajo, es el deseo intrínseco de la persona que le permite identificarse y sentirse parte de una organización, desplegando todo su esfuerzo para contribuir de una manera proactiva el desarrollo y bienestar de la misma; pero al mismo tiempo esa identidad es expresada por la asunción de los objetivos y valores de la institución.

Según Meyer y Allen (1997), existen tres tipos de dimensiones para el Compromiso organizacional que maneja: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. (1) Compromiso Afectivo (Deseo), es aquel que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, aquella fuerza interna que identifica al individuo con la organización, lo que impacta directamente la participación e involucramiento emocional con su organización; (2) Compromiso normativo, como aquel grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización; (3) Compromiso de Continuidad (necesidad), es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización, comprendiendo que ambos se necesitan.

En 1977 Steers, (citado por Arias, 2001:8), define compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”. Para efectos de este estudio se utilizará la definición de compromiso institucional de Hellriegel y Colbs, (1999:56) la cual consiste “en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, asumiendo su creencia y

aceptación de las metas y los valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y, el deseo de pertenecer a la organización”.

Dimensiones del Compromiso Institucional. Para efectos de la presente investigación se ha tomado como referencia las dimensiones del compromiso institucional asumida por Sáenz, Paul (2019), en su tesis de maestría; siendo los siguientes: (1) Comunicación con la escuela; (2) Apoyo del aprendizaje; (3) Interés y desarrollo de condiciones para el estudio; (4) Participación en las actividades de la escuela.

- a)** Dimensión 1: Comunicación con la Escuela, está relacionado a la cantidad y calidad de comunicación que mantienen los padres de familia con los docentes, el directivo y entre los padres, que coadyuven a tener buenas relaciones humanas y optimizar esfuerzos en bien de los estudiantes. Por tanto, evalúa a los padres en lo concerniente a su participación y colaboración en actividades que contribuyen a un mejor funcionamiento de la escuela.
- b)** Dimensión 2: Apoyo del Aprendizaje, que implica el seguimiento y apoyo a las actividades escolares en casa, la asistencia de los escolares a clases y la interacción comunicación con los docentes; por tanto, esta dimensión evalúa el compromiso y participación de los padres de familia en brindar apoyo a sus hijos en el entorno familiar, con la finalidad de garantizar óptimos resultados académicos.
- c)** Dimensión 3: Interés y Desarrollo de Condiciones para el Estudio, hace referencia al apoyo de los padres de familia en la adquisición de materiales necesarios, brindar espacios de estudio adecuados y su participación en la mejora de las condiciones de aprendizaje en el aula; por lo mismo, evalúa las condiciones materiales y de tiempo que brindan los padres para el aprendizaje de sus hijos.
- d)** Dimensión 4: Participación en las Actividades de la Escuela, que implica el involucramiento y participación de los padres de familia en las diversas actividades

que promueve la escuela, como talleres formativos para padres, faenas, asambleas, y actividades deportivas y culturales; por tanto, evalúa la participación y el apoyo de los padres a las diversas actividades que promueve la escuela, para fortalecer el funcionamiento de la escuela.

## **CAPÍTULO II: Hipótesis y Variables**

### **2.1. Formulación de Hipótesis General y Derivadas**

#### **2.1.1. Hipótesis General**

Existe relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso de los padres de familia en la institución educativa pública Rosa María Ramírez Arias.

#### **2.1.2. Hipótesis Específicas**

Hi1: Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias.

Hi2: Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el apoyo de los padres de familia al aprendizaje en la IE Rosa María Ramírez Arias

Hi3: Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el interés y desarrollo de condiciones para el estudio en la IE Rosa María Ramírez Arias.

Hi4: Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela.

### **2.2. Variable y Definición Operacional**

#### **2.2.1. Variable 1: Liderazgo Directivo**

**Definición Conceptual.** Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza,

conduce el componente humano. Los directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes. (Espinoza, 1999), citado por (Álvarez, 2017)

**Definición Operacional.** El cuestionario denominado “Cuestionario de medición del liderazgo directivo”, está compuesto por 26 ítems, divididos en 4 dimensiones, que serán etiquetados en una escala Likert del 1 al 5 con la siguiente valoración numérica: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4=casi siempre; 5=siempre.

**Tabla 1:** *Definición operacional de la variable 1*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Establecimiento de la visión y metas institucionales.	Participación en su planificación	1, 2
	Difusión y conocimiento	3
	Logro de metas	4,5
Generación de condiciones para generar el logro escolar.	Condiciones operativas.	6 - 9
	Trabajo colegiado docente	10 - 13
	Clima e imagen institucional	14,15
Práctica del liderazgo distribuido.	A nivel de docentes	16
	A nivel de padres de familia	17
Mejoramiento del aprendizaje escolar.	Participación en eventos académicos	18, 19
	Programas de reforzamiento	20 - 22
	Logro de competencias	- 26

### 2.2.2. *Variable 2: Compromiso Institucional de los Padres de Familia*

**Definición Conceptual.** Intensidad de la participación de una persona y su identificación con la organización y el compromiso organizacional; se caracteriza por su creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”. Hellriegel y Colbs, (1999:56)

Definición operacional. Está compuesto por 31 ítems, divididos en 4 dimensiones, que serán etiquetados en una escala Likert del 1 al 5; con la siguiente valoración numérica: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4=casi siempre; 5=siempre.

**Tabla 2:** *Definición operacional de la variable compromiso institucional de los padres de familia*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>
	Comunicación con el directivo	1 - 4
Comunicación con la escuela	Comunicación con el docente de aula	5 - 8
	Comunicación con los directivos de APAFA	9
	Seguimiento y apoyo a las actividades en casa	10 - 12
Apoyo del aprendizaje	Asistencia a clases	13 - 15
	Interacción con el docente de aula	16 - 18
	Recursos y materiales	19, 20
Interés y desarrollo de condiciones para el estudio	Ambiente de trabajo en casa	21
	Apoyo a actividades en el aula	22, 23
	Asambleas y faenas	24 – 26
Participación en las actividades de la escuela.	Talleres formativos	27, 28
	Aportes económicos	29
	Otros eventos	30, 31

## **CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación**

### **3.1. Diseño Metodológico**

### **3.2. Enfoque**

Se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que se sigue un proceso a partir de la selección de un tema de estudio, que es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral, planteando un problema de investigación y formulando hipótesis. Luego de un trabajo de campo en el que se aplicaron los instrumentos y procesado los datos recogidos con apoyo de la estadística descriptiva e inferencial, se pudo probar las hipótesis formuladas. Finalmente se redactó un informe con los resultados y conclusiones del estudio.

#### **3.2.1. Alcance**

El presente estudio tiene alcance descriptivo correlacional, ya que en el trabajo de campo se recogieron y procesaron datos que nos permitan medir el liderazgo y el compromiso institucional de los padres de familia de la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias, para luego analizar la relación entre ellos.

#### **3.2.2. Diseño**

Se utilizó el tipo de diseño No Experimental Transversal, ya que no se manipuló ninguna de las variables, sino que se observó y analizó la relación entre ellas; para ello se aplicaron instrumentos, que recogieron datos por una única vez, a los padres de familia de la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias.

### 3.3. Diseño Muestral

La población de estudio estuvo compuesta por 87 padres de familia; quienes conforman el total padres de familia de la institución educativa; siendo el grupo muestral de 60 padres de familia, elegidos al azar simple, quienes fueron comprendidos en esta investigación.

### 3.4. Técnicas de Recolección de Datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para recoger los datos de la muestra de estudio; consistente en dos cuestionarios de preguntas cerradas con alternativas de opción múltiple, los mismos que fueron validados con la aplicación de la prueba de Alfa de Cronbach, cuyos valores fueron de .760 y .868; del mismo modo se tuvo la validación de los instrumentos por tres expertos, resultando muy confiables. Instrumentos que fueron aplicados a los padres de familia que conforman la muestra.

### 3.5. Operacionalización de Variables

#### 3.5.1. *Tabla de Operacionalización de la Variable Nivel de Liderazgo Directivo*

El primer cuestionario ha sido denominado “Cuestionario de medición del liderazgo directivo”. Este permitió determinar el nivel de percepción del liderazgo directivo por los padres de familia y estuvo compuesto por 26 ítems, divididos en 4 dimensiones, que fueron etiquetados en una escala Likert del 1 al 5 con la siguiente valoración numérica: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4= casi siempre, y 5= siempre.

**Tabla 3:** *Operacionalización de la variable liderazgo directivo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rango
Establecimiento de la visión y metas institucionales.	Participación en su	1, 2	Para la variable 1: Bajo (0 – 43) Medio 44 - 87 Alto 88 - 130
	planificación	3	
	Difusión y conocimiento	4,5	
	Logro de metas		

Generación de condiciones para generar el logro escolar.	Condiciones operativas.	6 – 9	Para la dimensión 1 Bajo (0 -8) Medio (9 – 16) Alto (17 – 25)
	Trabajo colegiado docente	10 - 13	
	Clima e imagen institucional	14,15	
Práctica del liderazgo distribuido.	A nivel de docentes	16	Para la dimensión 2: Bajo (0 – 17) Medio (18 – 34) Alto (35 - 50)
	A nivel de padres de familia	17	
Mejoramiento del aprendizaje escolar.	Participación en eventos académicos	18, 19 20 - 22	Para la dimensión 3: Bajo (0 -3) Medio (4 – 7) Alto (7 – 10)
	Programas de reforzamiento	23 - 26	
	Logro de competencias		
			Para la dimensión 4: Bajo (0 -15) Medio (16 -30) Alto (31 – 45)

### **3.5.2. Tabla de Operacionalización de la Variable nivel de Compromiso Institucional de los Padres de Familia**

El segundo cuestionario ha sido denominado “Cuestionario de medición de nivel de compromiso institucional de los padres de familia” y sirvió para determinar el nivel de compromiso institucional de los padres de familia. Estuvo compuesto por 31 ítems, divididos en 4 dimensiones, que fueron etiquetados en una escala Likert del 1 al 5; con la siguiente valoración numérica: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4=casi siempre; 5=siempre.

**Tabla 4:** Operacionalización de la variable compromiso institucional de los padres de familia

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rango
Comunicación con la escuela	Comunicación con el directivo	1 - 4	Para la variable 2:
	Comunicación con el docente de aula	5 - 8	Bajo (0 – 52)
	Comunicación con los directivos de APAFA	9	Medio (53 – 104)
			Alto (105 – 155)
Apoyo del aprendizaje	Seguimiento y apoyo a las actividades en casa	10 - 12	Para las dimensiones 1 y 2: Bajo (0 -15)
	Asistencia a clases	13 - 15	Medio (16 -30)
	Interacción con el docente de aula		Alto (31 – 45)
		16 - 18	Para la dimensión 3: Bajo (0 -8)
Interés y desarrollo de condiciones para el estudio	Recursos y materiales	19, 20	Medio (9 – 16)
	Ambiente de trabajo en casa	21	Alto (17 – 25)
	Apoyo a actividades en el aula	22, 23	Para la dimensión 4: Bajo (0 – 13)
Participación en las actividades de la escuela.	Asambleas y faenas	24 – 26	Medio (14 – 26)
	Talleres formativos	27, 28	Alto (27 – 40)
	Aportes económicos	29	
	Otros eventos	30, 31	

### 3.6. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Los datos obtenidos en la aplicación de instrumentos de recolección de datos, se organizaron en tablas de frecuencia porcentuales para determinar los niveles de liderazgo directivo y compromiso institucional de los padres de familia de la muestra de estudio. Luego se elaboraron gráficas de barra para una mejor visualización y análisis de los resultados. Para determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y compromiso institucional de los padres de familia, los resultados obtenidos fueron sometidos a una prueba de

normalidad, para definir la utilización de pruebas paramétricas (“r” de Pearson) o no paramétricas (Rho de Spearman), con lo cual, se pudo determinar el grado de correlación entre las variables y comprobar nuestras hipótesis estadísticas:

Ho:  $r = 0$ ; o muy próximo a cero: No existe relación entre estrés y satisfacción laboral.

Ha:  $r \neq 0$ ; Existe relación entre el liderazgo directivo y compromiso institucional de los padres de familia.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Durante el desarrollo de esta investigación se respetaron y cumplieron las normas legales y éticas, institucionales y gubernamentales, que rigen y regulan las condiciones de investigación y los derechos de propiedad intelectual.

Asimismo, durante el trabajo de campo, se respetó la confidencialidad de la información. Los cuestionarios fueron completamente anónimos y se guardó absoluta reserva sobre los datos proporcionados por los sujetos encuestados. Se investigó con independencia de criterio y autonomía conceptual.

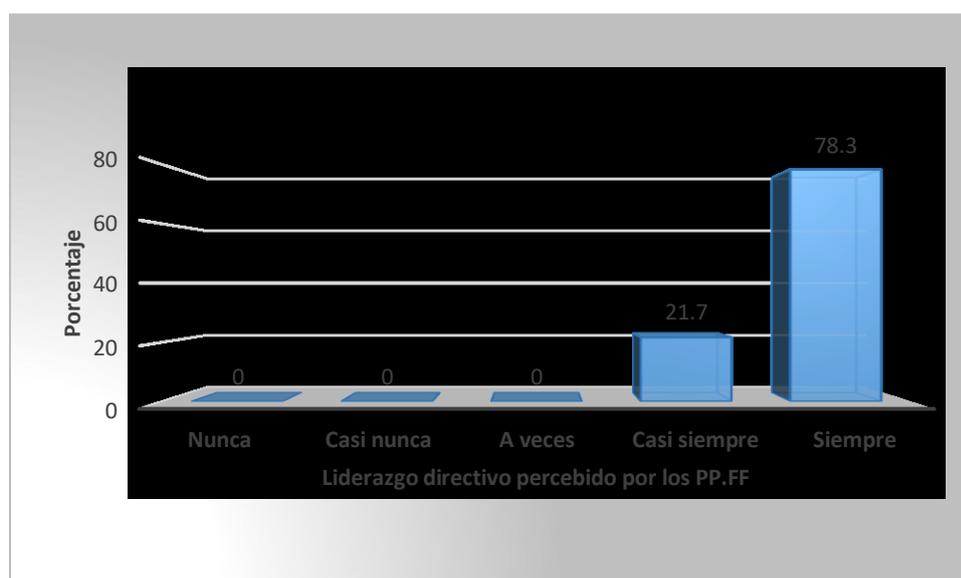
## CAPÍTULO IV: Resultados

Los resultados que se plantean en este capítulo de la investigación, son producto del análisis de datos estadísticos recopilados mediante los instrumentos de recolección de datos y en función a los objetivos y las hipótesis formuladas en la presenta investigación.

### 4.1. Resultados Descriptivos

**Tabla 5:** *Distribución de frecuencias de liderazgo directivo percibidos por los padres de familia*

Variable liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi nunca	0	0.0
A veces	0	0.0
Casi siempre	13	21.7
Siempre	47	78.3
Total	60	100.0

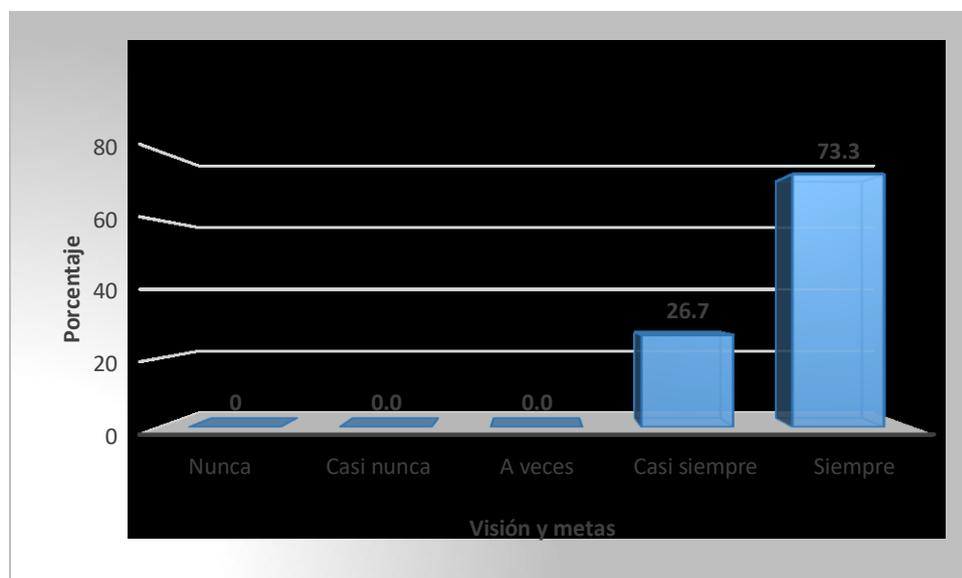
**Figura 1:** Niveles de percepción del Liderazgo Directivo por los padres de familia

En la tabla 5 y gráfico 1 se presenta los niveles de percepción del liderazgo directivo por parte de los padres de familia de la IE 86029 Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz. Donde se observa que el 21,7% percibe como casi siempre y el 78,3% percibe como siempre; lo cual indica que la gran mayoría de los padres de familia perciben un alto grado de liderazgo del director en la institución educativa.

**Tabla 6:** Distribución de frecuencias de los niveles de percepción de establecimiento de visión y metas institucionales

D1: Misión y metas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	16	26.7
Siempre	44	73.3
Total	60	100.0

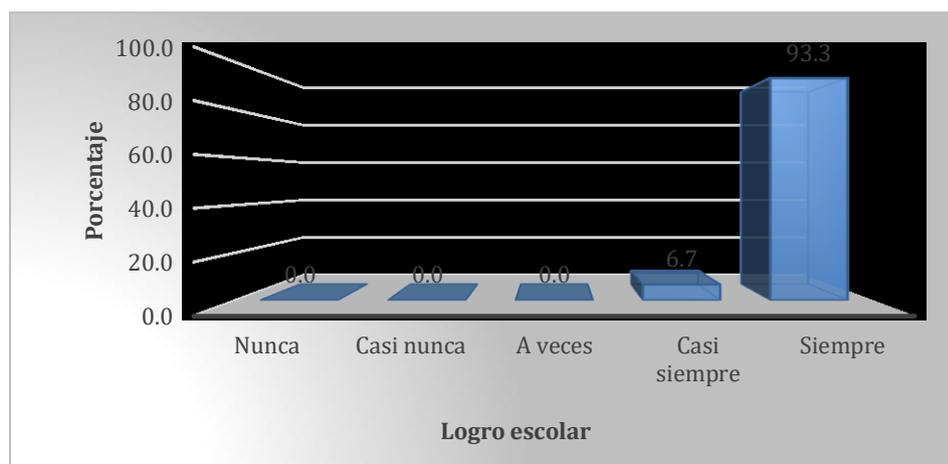
**Figura 2:** *Niveles de percepción de establecimiento de visión y metas institucionales*



En la tabla 6 y gráfico 2 se muestran los niveles de percepción de los padres de familia sobre el establecimiento de la visión y metas institucionales por parte del director de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz. Se observa que del total de 60 padres de familia encuestados, el 26,7% percibe como casi siempre y el 73,3% como siempre; lo cual nos permite concluir que la mayoría de los padres de familia percibe que el director de la institución educativa si plantea la visión y las metas institucionales, con participación de la comunidad educativa, su difusión y cumplimiento.

**Tabla 7:** *Distribución de frecuencias sobre generación de condiciones para generar el logro escolar*

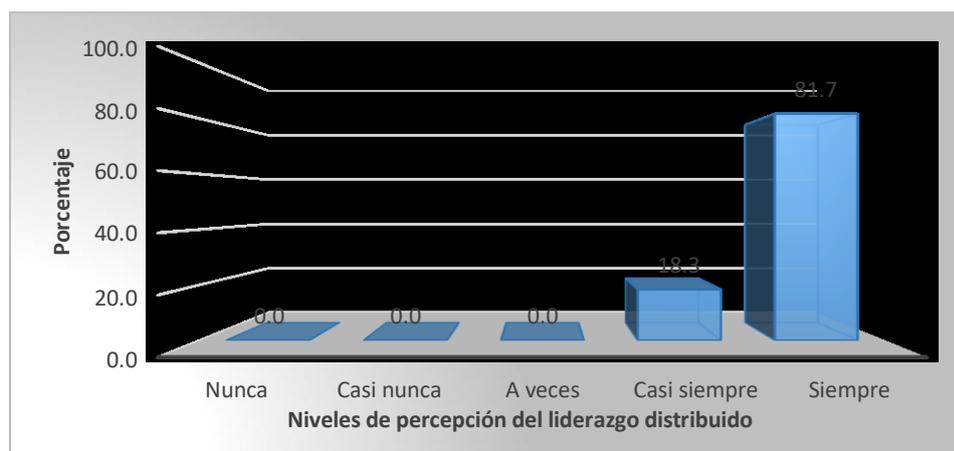
D2: logro	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	4	6.7
Siempre	56	93.3
Total	60	100.0

**Figura 3:** Niveles de percepción de generación de condiciones para el logro escolar

En la tabla 7 y gráfico 3 se muestran los niveles de percepción de los padres de familia de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz, sobre la generación de condiciones para el logro escolar. Se observa que el 6,7% percibe como casi siempre y el 93,3% percibe como siempre. Lo cual nos permite concluir que la gran mayoría de los padres de familia tiene un alto grado de percepción de que se han generado condiciones necesarias para el logro escolar, a través del mejoramiento de las condiciones operativas, el trabajo colegiado de los docentes y la mejora de la imagen y clima institucional.

**Tabla 8:** Distribución de frecuencias sobre la percepción del liderazgo distribuido

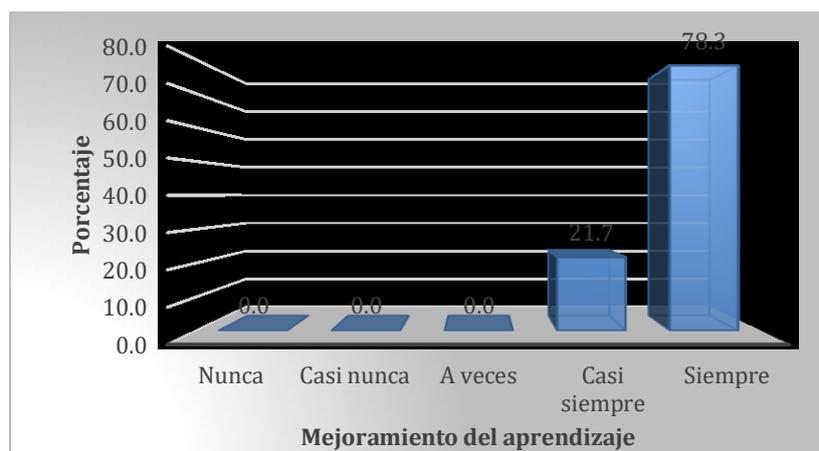
D3: liderazgo distribuido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	11	18.3
Siempre	49	81.7
Total	60	100.0

**Figura 4:** Niveles de percepción del liderazgo distribuido

En la tabla 8 y gráfico 4 se muestran los niveles de percepción de los padres de familia de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz, sobre la práctica del liderazgo distribuido. Se observa que el 18,3% percibe como casi siempre y el 81,7% percibe como siempre. Lo cual permite concluir que la gran mayoría de los padres de familia tiene un alto grado de percepción de la práctica del liderazgo distribuido, a través de la asignación de responsabilidades a nivel de docentes y padres de familia.

**Tabla 9:** Distribución de frecuencias del mejoramiento del aprendizaje percibido por los padres de familia

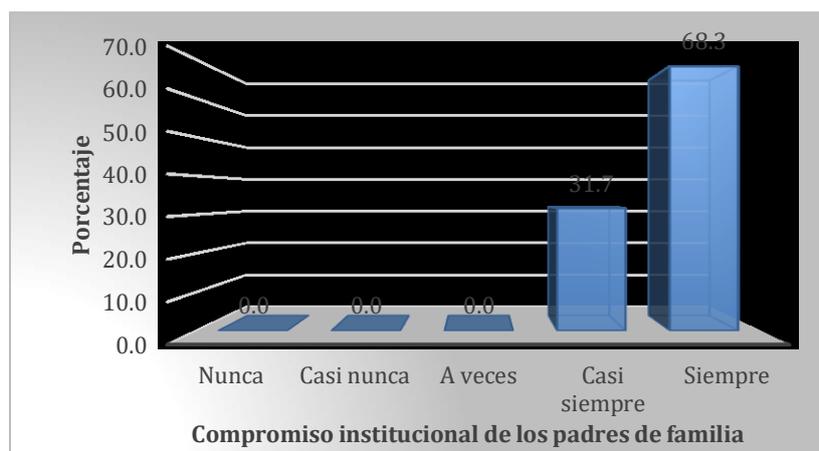
D4: Mejoramiento del aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	13	21.7
Siempre	47	78.3
Total	60	100.0

**Figura 5:** Niveles de percepción del mejoramiento del aprendizaje escolar

En la tabla 9 y gráfico 5 se muestran los niveles de percepción de los padres de familia de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz, sobre la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. Se observa que el 21,7% percibe como casi siempre y el 78,3% percibe como siempre. Lo cual permite concluir que la gran mayoría de los padres de familia percibe que se han mejorado los aprendizajes de los estudiantes, evidenciado en el logro de competencias, participación en eventos académicos y programas de reforzamiento escolar.

**Tabla 10:** Distribución de frecuencias sobre el compromiso institucional de los padres de familia

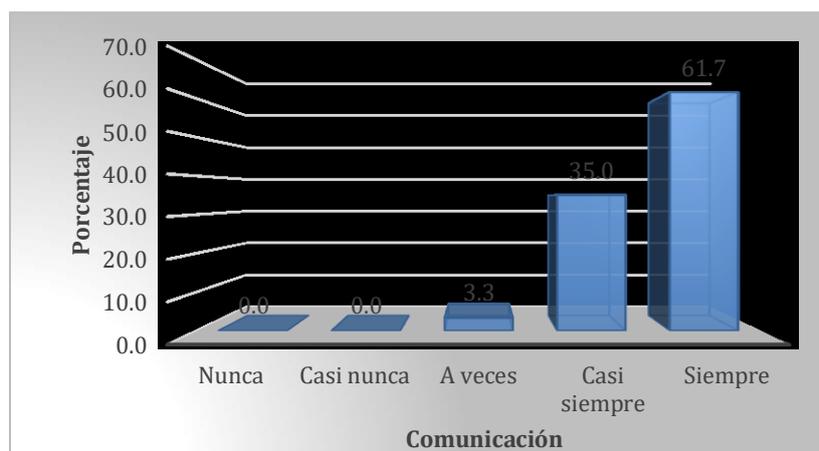
Variable Compromiso Institucional de Padres de Familia	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	19	31.7
Siempre	41	68.3
Total	60	100.0

**Figura 6:** Niveles de compromiso institucional de los padres de familia

En la tabla 10 y gráfico 6 se muestran los niveles de compromiso institucional de los padres de familia de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz. Se observa que del total de 60 padres de familia el 31,7% se auto percibe como casi siempre y el 68,3% se auto percibe como siempre. Estos resultados muestran que la gran mayoría de los padres de familia se auto percibe con un alto grado de compromiso institucional.

**Tabla 11:** Niveles de frecuencias del compromiso institucional de los padres de familia

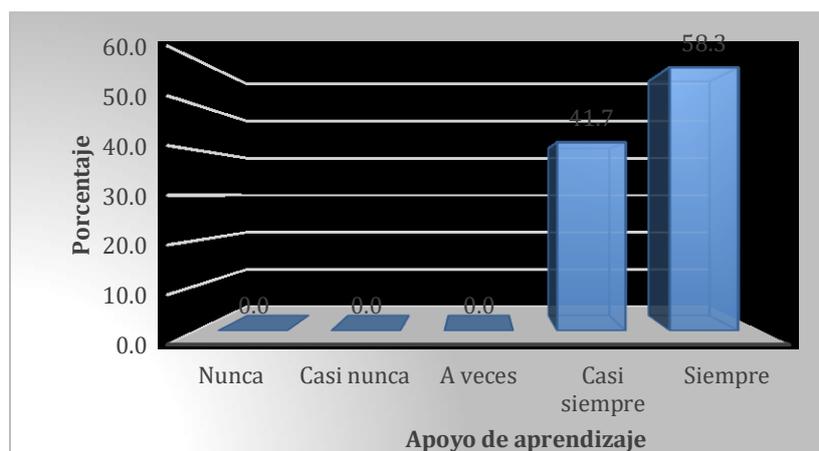
D1: Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	2	3.3
Casi siempre	21	35.0
Siempre	37	61.7
Total	60	100.0

**Figura 7:** *Niveles de comunicación de los padres de familia*

En la tabla 11 y gráfico 7 se muestran los niveles de percepción de los padres de familia de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz, sobre la comunicación con la institución educativa. Se observa que el 3,3% percibe como a veces, el 35% como casi siempre y el 61,7% como siempre. Un alto porcentaje de padres de familia considera que mantiene comunicación permanente con la institución educativa.

**Tabla 12:** *Niveles de frecuencias del apoyo de los aprendizajes por los padres de familia*

D2: Apoyo de aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	25	41.7
Siempre	35	58.3
Total	60	100.0

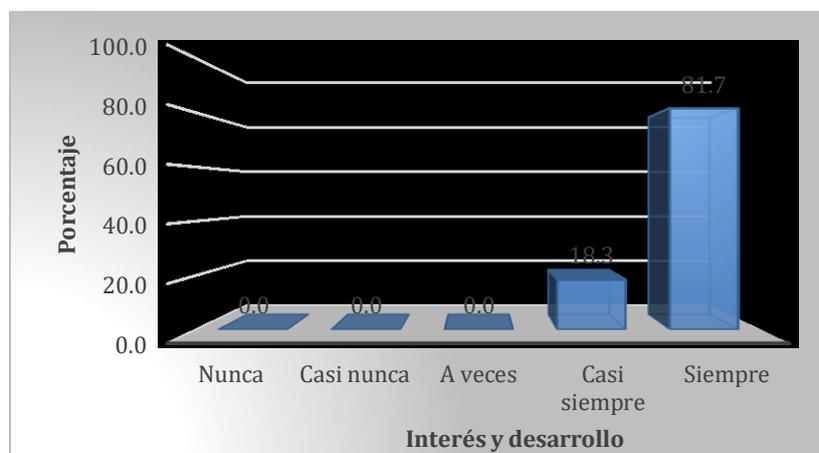
**Figura 8:** Niveles de apoyo de los aprendizajes por los padres de familia

En la tabla 12 y gráfico 8 se muestran los niveles de percepción de los padres de familia de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz, sobre su apoyo para el aprendizaje. Se observa que el 41,7% percibe como casi siempre y el 58,3% como siempre. Un alto porcentaje de padres de familia considera que apoya para el logro de los aprendizajes por sus hijos.

**Tabla 13:** Niveles de interés y desarrollo de condiciones para el estudio por los padres de familia

D3: Interés y desarrollo	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	11	18.3
Siempre	49	81.7
Total	60	100.0

**Figura 9:** *Niveles de interés y desarrollo de condiciones para el estudio por los padres de familia*

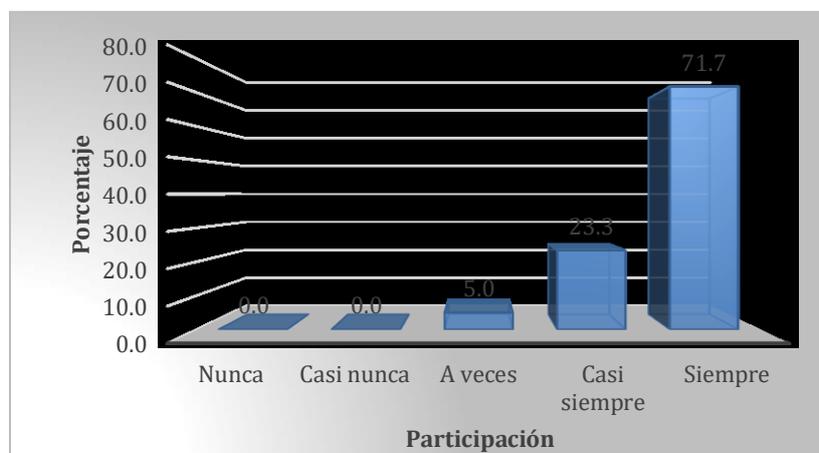


En la tabla 13 y gráfico 9 se muestran los niveles de percepción de los padres de familia de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz, sobre la generación de interés y condiciones para el estudio. Se observa que el 18,3% percibe como casi siempre y el 81,7% como siempre. Un alto porcentaje de padres de familia considera que tiene un alto grado de interés y genera condiciones para el estudio de sus hijos.

**Tabla 14:** *Niveles de frecuencias de participación de los padres de familia en las actividades de la escuela*

D4: Participación	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	3	5.0
Casi siempre	14	23.3
Siempre	43	71.7
Total	60	100.0

**Figura 10:** Niveles de participación de los padres de familia en las actividades de la escuela



En la tabla 14 y gráfico 10 se muestran los niveles de percepción de los padres de familia de la institución educativa 86029 Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz, sobre su participación en las actividades de la institución educativa. Se observa que el 5% percibe como a veces, el 23,3% como casi siempre y el 71,7% como siempre. Lo que permite concluir que un alto porcentaje de padres de familia considera que participa activamente en las diferentes actividades programadas por la institución educativa.

#### 4.2. Análisis Inferencial

**Tabla 15:** Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia.

		Variable Compromiso		Total
		Casi siempre	Siempre	
Variable Liderazgo	Casi siempre	8 13.3%	5 8.3%	13 21.7%
	Siempre	11 18.3%	36 60.0%	47 78.3%
Total		19 31.7%	41 68.3%	60 100.0%

En la tabla 15 se observa que 13,3% de los padres que perciben como casi siempre el nivel de liderazgo del directivo, también indican la frecuencia de casi siempre en el nivel de compromiso institucional. Asimismo, el 60% de los padres de familia que perciben el nivel de liderazgo directivo con frecuencia de siempre, reconocen en el mismo porcentaje y frecuencia de siempre en su nivel de compromiso institucional.

**Tabla 16:** *Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y niveles de comunicación de los padres de familia con la institución educativa*

		D1: Comunicación			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Variable Liderazgo	Casi siempre	1 1.7%	8 13.3%	4 6.7%	13 21,7
	Siempre	1 1.7%	13 21.7%	33 55.0%	47 78,3
Total		2 3.3%	21 35.0%	37 61.7%	60 100%

En la tabla 16 se observa que 13,3% de los padres de familia que perciben como casi siempre el nivel de liderazgo del directivo, también alcanzaron la frecuencia de casi siempre en el nivel de comunicación. Asimismo, el 55% de los padres de familia que perciben el nivel de liderazgo directivo con frecuencia de siempre, reconocen en el mismo porcentaje y frecuencia de siempre en su nivel de comunicación con la institución educativa.

**Tabla 17:** *Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y niveles de apoyo del aprendizaje por los padres de familia con la institución educativa*

		D2: Apoyo de Aprendizaje		Total
		Casi siempre	Siempre	
Variable Liderazgo	Casi siempre	8 13.3%	5 8.3%	13 21.7%
	Siempre	17 28.3%	30 50.0%	47 78.3%
Total		25 41.7%	35 58.3%	60 100.0%

En la tabla 17 se observa que 13,3% de los padres de familia que perciben como casi siempre el nivel de liderazgo del directivo, también alcanzaron la frecuencia de casi siempre en el nivel de apoyo al aprendizaje de sus hijos. Asimismo, el 50% de los padres de familia que perciben el nivel de liderazgo directivo con frecuencia de siempre, reconocen en el mismo porcentaje y frecuencia siempre en su nivel de apoyo del aprendizaje.

**Tabla 18:** *Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y niveles de interés y desarrollo de condiciones para el aprendizaje por los padres de familia con la institución educativa*

		D3: Interés y Desarrollo		
		Casi siempre	Siempre	Total
Variable Liderazgo	Casi siempre	5 8.3%	8 13.3%	13 21.7%
	Siempre	6 10.0%	41 68.3%	47 78.3%
Total		11 18.3%	49 81.7%	60 100.0%

En la tabla 18 se observa que 8,3% de los padres de familia que perciben como casi siempre el nivel de liderazgo del directivo, también alcanzaron la frecuencia de casi siempre en el nivel de interés y desarrollo de condiciones para el estudio. Asimismo, el 68,3% de los padres de familia que perciben el nivel de liderazgo directivo con frecuencia de siempre, reconocen en el mismo porcentaje y frecuencia siempre su nivel de interés y desarrollo de condiciones para el estudio de sus menores hijos.

**Tabla 19:** Descripción de la relación entre el liderazgo directivo y niveles de participación de los padres de familia en las actividades de la institución educativa

		D4: Participación			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Variable Liderazgo	Casi siempre	1 1.7%	6 10.0%	6 10.0%	13 21,7%
	Siempre	2 3.3%	8 13.3%	37 61.7%	47 78,3%
Total		3 5.0%	14 23.3%	43 71.7%	60 100%

En la tabla 19 se observa que el 10% de los padres de familia que perciben como casi siempre el nivel de liderazgo del directivo, también alcanzaron la frecuencia de casi siempre en el nivel de participación en las actividades de la escuela. Asimismo, el 61,7% de los padres de familia que perciben el nivel de liderazgo directivo con frecuencia de siempre, reconocen en el mismo porcentaje y frecuencia siempre su nivel de participación en las actividades de la escuela.

### 4.3. Comprobación de Hipótesis

#### 4.3.1. Prueba de Hipótesis General

H0 : No existe relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la institución educativa pública 86029 Rosa María Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz.

H1 : Existe relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso de los padres de familia en la institución educativa pública 86029 Rosa María Ramírez Arias de Huánchac – Huaraz.

Nivel de significancia 5% = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

Nivel de confianza = 95%

**Tabla 20:** *Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia*

		Variable Compromiso	
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente de correlación	,338**
	Liderazgo	p_valor	0.008
		N	60

La tabla 20 muestra una correlación positiva, leve, directa ( $\rho = 0,338$ ) y significativa ( $p = 0,008 < 0,05$ ) entre la percepción del liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula; reafirmando que existe relación

positiva leve y directa entre el liderazgo directivo y el compromiso de los padres de familia de la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac -Huaraz.

#### 4.3.2. Hipótesis Específicas

##### Prueba de Hipótesis Específica 1

H0 : No Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias.

H1 : Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias.

**Tabla 21:** *Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia*

		D1: Comunicación		Variable Compromiso
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente de correlación	,338**	,338**
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	0.008	0.008
		N	60	60

La tabla 21 muestra una correlación positiva y significativa ( $p= 0,008<0,05$ ) entre el liderazgo directivo y los niveles de comunicación de los padres de familia con la institución educativa; lo cual implica que el estilo del liderazgo directivo desarrollado en la institución educativa permite un cierto nivel de adecuadas. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula; reafirmando que existe relación significativa leve y directa entre el liderazgo directivo y la comunicación de los padres de familia de la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac -Huaraz.

### Prueba de Hipótesis Específica 2

H0 : No existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el apoyo de los padres de familia al aprendizaje en la IE Rosa María Ramírez Arias.

H1 : Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el apoyo de los padres de familia al aprendizaje en la IE Rosa María Ramírez Arias.

**Tabla 22:** *Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el nivel de apoyo de los aprendizajes por los padres de familia*

			D2: Apoyo de aprendizaje	Variable Compromiso
Rho de	Variable	Coefficiente de correlación	0.212	,338**
Spearman	Liderazgo	Sig. (bilateral)	0.104	0.008
N			60	60

La tabla 22 muestra una correlación negativa no significativa ( $p= 0,104>0,05$ ) entre el liderazgo directivo y el apoyo del aprendizaje por los padres de familia de la institución educativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna; reafirmando que no existe relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y el apoyo del aprendizaje por los padres de familia de la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac -Huaraz.

### Prueba de Hipótesis Específica 3

H0 : No existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el interés y desarrollo de condiciones para el estudio en la IE Rosa María Ramírez Arias.

H1 : Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el interés y desarrollo de condiciones para el estudio en la IE Rosa María Ramírez Arias.

**Tabla 23:** *Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el nivel de interés y desarrollo de condiciones para el aprendizaje por los padres de familia.*

			<b>D3: Interés y desarrollo</b>	<b>Variable Compromiso</b>
Rho de Variable	Coeficiente de correlación	de	,274*	,338**
Spearman	Liderazgo	Sig. (bilateral)	0.034	0.008
	N		60	60

La tabla 23 muestra una correlación positiva y significativa ( $p= 0,034 < 0,05$ ) entre el liderazgo directivo y los niveles de interés y desarrollo de condiciones para el aprendizaje por los padres de familia con la institución educativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula; reafirmando que existe relación significativa leve y directa entre el liderazgo directivo y la comunicación de los padres de familia de la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac -Huaraz.

### Prueba de Hipótesis Específica 4

H0 : No existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela.

H : Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela.

**Tabla 24:** *Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y el nivel de participación de los padres de familia en las actividades de la escuela*

			<b>D4: Participación</b>	<b>Variable Compromiso</b>
Rho	de Variable	Coefficiente de correlación	,289*	,338**
Spearman	Liderazgo	Sig. (bilateral)	0.025	0.008
		N	60	60

La tabla 24 muestra una correlación positiva y significativa ( $p= 0,025 < 0,05$ ) entre el liderazgo directivo y los niveles de participación de los padres de familia en las actividades de la institución educativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula; reafirmando que existe relación positiva significativa, leve y directa entre el liderazgo directivo y los niveles de participación de los padres de familia en las actividades de la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias de Huánchac -Huaraz.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### 5.1. Para la Hipótesis General

A partir de los resultados obtenidos en nuestra investigación, al determinar la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022, en el marco de un nivel de significancia del 0.05 (5%) y un nivel de confianza del 95%, se obtuvo una significancia bilateral expresado en un p-valor de 0,008 y un coeficiente Rho de 0,338 al aplicarse la prueba no paramétrica del Rho de Spearman; este resultado muestra, pese haber tenido resultados altos referente a la percepción del buen liderazgo del directivo por parte de los padres de familia, una relación leve, debido a los posibles factores de niveles de instrucción y de ocupación de la mayoría de los padres de familia; los mismos que no permitieron un mejor discernimiento frente a las preguntas. Por lo tanto, teniendo en cuenta la regla de decisión  $p\text{-valor} < 0.05$  y considerando el resultado obtenido nos da entender que existe relación positiva, leve y directa entre las dos variables. Esto implica, que el liderazgo directivo ejercido con responsabilidad y carisma, permite obtener resultados favorables que permite la mejora del servicio educativo, influyendo en un mejor nivel de compromiso e identidad de los padres de familia con la institución educativa. Frente a lo sostenido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde refiere que existe relación positiva entre el liderazgo directivo y el compromiso de los padres de familia. Estos resultados son corroborados por Chipana (2021), cuando al

investigar el liderazgo directivo y la participación de padres de familia, logra determinar que existe relación entre el liderazgo directivo y la participación de padres de familia de la institución educativa inicial N°18 “María Inmaculada” de Parcona-Ica, 2020; igualmente lo obtenido por Freire y Miranda (2014), en la publicación titulada El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico, cuyos resultados obtenidos mediante los análisis descriptivos y multivariados evidencian que existe un efecto significativo de la variable de interés —liderazgo pedagógico— sobre el rendimiento escolar de los estudiantes. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mayor sean los niveles de liderazgo directivo, mayor será el nivel compromiso institucional de los padres de familia, influyendo positivamente, no solo en el logro de los objetivos y metas institucionales, sino también en el servicio y calidad de los aprendizajes.

## **5.2. Para las Hipótesis Específicas**

Los resultados de nuestra investigación, al aplicarse la prueba no paramétrica del Rho de Spearman arroja una correlación positiva de ,338 y significativa  $p= 0,008$  entre el liderazgo directivo y los niveles de comunicación de los padres de familia con la institución educativa; lo cual implica que el estilo del liderazgo directivo desarrollado en la institución educativa permite un cierto nivel de adecuadas comunicaciones de los padres con la institución educativa; por lo tanto, el resultado obtenido nos da entender que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y los niveles de comunicación de los padres de familia (D1 de la V2). Esto quiere decir, que el conocimiento y aplicación de los principios del liderazgo pedagógico, no solo son vitales para el adecuado desarrollo de las comunicaciones de los padres de familia, sino también un adecuado clima escolar en la I.E. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde refiere que existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias, como una dimensión fundamental de la gestión administrativa. Estos resultados son corroborados por Sáenz (2019) en su tesis

de maestría, donde concluye que existe relación entre el liderazgo directivo y la comunicación de los padres de familia con las escuelas, de la Red N 09 Villa María del Triunfo 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de 0,217 y un nivel de significancia de 0.030. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que, a mayor nivel de liderazgo directivo, mayor será el nivel de comunicación de los padres de familia con la institución educativa, repercutiendo favorablemente no solo en el logro de los objetivos y metas los institucionales, sino también en un óptimo clima escolar que favorece los aprendizajes.

Por el contrario, se encontró relación negativa leve entre el liderazgo directivo y el nivel de apoyo de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias hacia el aprendizaje de sus hijos; donde al aplicarse la prueba no paramétrica del Rho de Spearman se obtuvo correlación negativa y no significativa de  $p= 0,104 > 0,05$  entre el liderazgo directivo y los niveles de apoyo de los padres de familia al aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa; lo cual, si bien es contrapuesto al nivel de percepción del liderazgo directivo, podemos mostrar un aspecto real que escapa de las buenas intenciones y esfuerzos de los padres de familia, como es el nivel de instrucción que es básica en la mayoría de ellos; por lo tanto, el resultado obtenido nos da entender que no existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y los niveles de apoyo de los padres de familia al aprendizaje de los estudiantes (D2 de la V2). Esto quiere decir, que un buen liderazgo del directivo que procura involucrar a los padres de familia al proceso educativo, no tiene una influencia directa, debido a los factores personales que limitan las buenas intenciones y el esfuerzo de los padres, quienes sienten que no han apoyado a sus hijos en la dimensión en que hubieran querido contribuir. Frente a situación descrita, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, reafirmando que no existe relación significativa positiva, para este estudio, entre el liderazgo directivo y el nivel de apoyo de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias al aprendizaje de sus hijos. Este resultado, en parte, es corroborado por Sáenz (2019), cuyo resultado de la investigación arroja un mínimo nivel de relación entre el liderazgo directivo y el nivel de apoyo de los padres al aprendizaje, cuando afirma que el

involucramiento de las madres, padres y apoderados en los aspectos académicos de sus hijos se considera bajo, lo cual influye en el desempeño académico de los mismos. La escasa participación de los padres de familia es una situación que se presenta también en otras investigaciones, esto se desprende de los estudios de Alcántar (2009), con su tesis en México y Tamariz (2013), en Perú.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que la influencia nula del liderazgo directivo en relación al nivel de apoyo de los aprendizajes por los padres de familia, se ve limitado por el nivel de instrucción y las ocupaciones propias de una zona rural andina.

Respecto a la relación entre el liderazgo directivo y el nivel de interés y generación de condiciones para el aprendizaje por parte de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias, al aplicarse la prueba no paramétrica del Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva leve y significativa  $p= 0,034 < 0,05$ ; lo cual muestra un cierto grado de buenas intenciones y esfuerzos de los padres de familia, a pesar de las limitaciones propias de un poblador de la zona rural andina; por lo tanto, el resultado obtenido nos da entender que existe relación positiva leve entre el liderazgo directivo y los niveles de interés y la generación de condiciones para el aprendizaje por parte de los padres de familia (D3 de la V2). Sin embargo, esto muestra que un buen liderazgo del directivo no necesariamente tiene una influencia proporcional a la percepción de este liderazgo, debido a los factores personales que limitan las buenas intenciones y el esfuerzo de los padres, quienes manifiestan tener el interés por la mejora de aprendizaje, pero que en realidad no generan condiciones mínimas en el hogar para garantizar el aprendizaje. Frente a la situación descrita, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, reafirmando que existe relación positiva leve entre el liderazgo directivo y el interés y generación de condiciones para el aprendizaje por parte de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias. Este resultado se corrobora con las conclusiones arribadas por Córdova (2018), quien determina que existe correlación entre liderazgo pedagógico con la participación de los padres de familia en la Institución Educativa Secundaria "Rómulo Pedraza Pacheco", Pacobamba, 2017; esto evidencia que

cuanto mejor sea el nivel de liderazgo directivo, será mejor el nivel de interés y la generación de condiciones para el aprendizaje por parte de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias.

Sobre la relación entre el liderazgo directivo y el nivel de participación de los padres de familia en las actividades de la IE Rosa María Ramírez Arias, al aplicarse la prueba no paramétrica del Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva leve de ,289 y significativa de  $p= 0,025 < 0,05$ ; lo cual muestra la regular participación de los padres de familia en las diferentes actividades, como educativas, culturales, deportivas y entre otros; por lo tanto, el resultado obtenido nos da entender que existe relación positiva leve entre el liderazgo directivo y los niveles de participación en las actividades de la institución educativa por parte de los padres de familia (D4 de la V2). Frente al resultado descrito, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, reafirmando que existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el nivel de participación de los padres de familia en las actividades de la IE Rosa María Ramírez Arias. Este resultado se corrobora con las conclusiones arribadas por Sáenz (2019), quien concluye que existe relación entre el liderazgo directivo y el fomento y participación de los padres de familia en actividades formativas de la Red N 09 Villa María del Triunfo 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de 0,212 y un nivel de significancia de 0.034, esto evidencia que cuanto mejor sea el nivel de liderazgo directivo, será más frecuente la participación de los padres parte de los padres de familia en las diferentes actividades de la institución educativa Rosa María Ramírez Arias.

## CONCLUSIONES

**Primera:** De los resultados de la investigación se concluye que existe relación positiva, leve y directa entre las variables liderazgo directivo y compromiso institucional de los padres de familia en la institución educativa Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022. Ello implica, que el liderazgo directivo ejercido con responsabilidad y carisma, permite obtener resultados favorables, influyendo en un mejor nivel de compromiso e identidad de los padres de familia con la institución educativa, por ende, repercute en la mejora del servicio educativo.

**Segunda:** Al aplicarse la prueba no paramétrica del Rho de Spearman se obtuvo correlación positiva de ,338 y significativa  $p= 0,008$  entre el liderazgo directivo y los niveles de comunicación de los padres de familia con la institución educativa; por lo tanto, el resultado obtenido nos da entender que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y los niveles de comunicación de los padres de familia, demostrándose que el estilo del liderazgo directivo desarrollado en la institución educativa permite un cierto nivel de adecuadas comunicaciones de los padres con los diferentes estamentos que conforman la institución educativa.

**Tercera:** En esta investigación se halló correlación negativa y no significativa entre el liderazgo directivo y los niveles de apoyo de los padres de familia al aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa, con un nivel de significancia de  $p= 0,104 > 0,05$ , según la prueba Rho de Spearman; lo cual, si bien es contrapuesto al nivel de percepción alta del liderazgo directivo por los padres, confirma que la influencia positiva del liderazgo directivo en relación al nivel de apoyo de los aprendizajes por los padres de familia, se ve limitado por el nivel de instrucción básica y las ocupaciones propias del poblador de una zona rural andina.

**Cuarta:** Con la investigación se evidencia que existe correlación positiva leve y significativa ( $p= 0,034 < 0,05$ ), entre el liderazgo directivo y el nivel de interés y generación de condiciones para el aprendizaje por parte de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias; lo cual muestra un aspecto real, que escapa de las buenas intenciones y

esfuerzo de los padres de familia, condicionado por el nivel de instrucción que es básica y el poco tiempo que disponen por las labores recargadas propias de subsistencia diaria.

**Quinta:** Al aplicarse la prueba no paramétrica del Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva leve de ,289 y el nivel de significancia de  $p= 0,025 < 0,05$  entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela; lo cual muestra una regular participación de los padres de familia en las diferentes actividades institucionales, como educativas, culturales, deportivas y entre otros, los cuales constituyen indicadores de compromiso e identidad.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** A la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz y a la Dirección Regional de Educación – Ancash, se le recomienda promover eventos de capacitación orientados a fortalecer el liderazgo de los directivos de las instituciones educativas, a fin de lograr el mayor compromiso institucional de los padres de familia, para mejorar el servicio y la calidad de los aprendizajes.

**Segunda:** A los directivos de las instituciones educativas, se les recomienda crear las condiciones y los canales necesarios para mejorar la comunicación de los padres de familia con la escuela, a través de un liderazgo que muestre apertura y escucha activa hacia los padres de familia y la comunidad educativa en general.

**Tercera:** A la UGEL Huaraz y la DRE – Ancash, promover campañas de difusión y sensibilización dirigido a los padres de familia, sobre la importancia del seguimiento y apoyo en casa, garantizar la asistencia regular y permanente de los hijos a la escuela y la comunicación con sus docentes.

**Cuarta:** A los directivos y docentes de las instituciones educativas, orientar a los padres de familia sobre la necesidad de implementar algunas condiciones básicas en casa y en la escuela, para el estudio de sus hijos; como un espacio de estudio, contar con los materiales básicos necesarios y la participación en el acondicionamiento y ambientación del aula.

**Quinta:** A los directivos y docentes, sensibilizar a los padres de familia para su involucramiento y participación de los padres de familia en las diversas actividades promovidas desde y en la escuela, a través de un liderazgo democrático y participativo; toda vez que redundará en mejores niveles de identificación y compromiso de los padres de familia, consecuentemente en un clima institucional adecuado.

## REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2017). *El liderazgo de los directivos y el desarrollo institucional de la institución educativa pública de gestión privada General Emilio Soyer Cabero del distrito de Chorrillos – UGEL 07 Lima* (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle)
- Aurelio, N. (2016). *El liderazgo transformacional del director y el desarrollo institucional en las I.E.E. del distrito de Chancay- 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)
- Baldoni, P. (2012). *Deserción universitaria en el área de ingenierías*. (Tesis doctoral, Universidad Católica Santa María, Arequipa, Perú.)
- Chipana Saavedra, R. (2021). *Liderazgo directivo y participación de padres de familia de la institución educativa inicial N°18 “María Inmaculada” de Parcona-Ica, 2020*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo - sede Trujillo) (ORCID: 0000-0002-1460-4222)
- Córdova Contreras, Nilda (2018). *Liderazgo directivo y participación de los padres de familia en la I.E. Secundaria “Rómulo Pedraza Pacheco”, Pacobamba 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)
- Edel, R. García, A. Casiano R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Escuela de Post grado UTEC (2022). *5 beneficios de contar con un líder adaptativo en una empresa*. Artículo publicado en el blog el 8 de marzo del 2022.  
<https://posgrado.utec.edu.pe/5-beneficios-contar-con-lider-adaptativo-en-empresa/>
- Fernández Sepúlveda, María Camila (2019). *Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia)
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Revista Venezolana de gerencia, año 22, numero 77, 2017.

- Freire, Silvana y Miranda, Alejandra (2014). *El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia en el rendimiento académico*. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Lima – Perú.
- Heifetz, R., Grashow, A. y Linsky, M. (2009). *La práctica del liderazgo adaptativo. Las herramientas y tácticas para cambiar su organización y el mundo*. Cambridge Leadership Asociate.
- Leithwood, Kenneth (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Imprenta Salesianos, Santiago de Chile.
- Moreno Sandoval, María Paula. (2014). *Demarcación del Concepto de Liderazgo Adaptativo, propuesto por el profesor Ronald Heifetz*. (Tesis de maestría, Universidad del Rosario)
- Ocampo Marquina, Walter (2018). *Liderazgo educacional del director y compromiso institucional de los docentes de la escuela de infantería del ejército 2018* (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta)
- Pacsi Choque, Ana Yohanna<sup>1</sup> ; Estrada Mejía, Wendy<sup>2</sup> ; Pérez Vásquez, Anel<sup>3</sup> ; Cruz Machaca, Pamela<sup>4</sup> (2014). *Liderazgo laissez faire*. Artículo publicado por la Universidad Peruana Unión.
- Recuperado en: [file:///C:/Users/ACER/Downloads/849-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1105-1-10-20180524%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/849-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1105-1-10-20180524%20(1).pdf)
- Peña, M., Diaz, G., Chávez. A. y Sánchez, C. (2016). *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 9, No. 5, 2016, pp. 95-105.
- Rossi Valverde, Ricardo (2009). *Propuesta de un instrumento de medición pertinente para medir la variable Liderazgo Directivo*. Publicado el 10 de enero del 2013. Recuperado el 23 de agosto del 2022 desde: <https://storage.ning.com/topology/rest/1.0/file/get/2804391187?profile=original>.
- Sáenz Fajardo, P. G. (2019). *El liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en la red N° 09 Villa María del Triunfo, 2015* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)

Wenstein, J. y Muñoz, G. editores (2019). *Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural: diez miradas*. Santiago de Chile: ediciones Universidad Diego Portales, 1ª edición.

**ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO DE LA TESIS:	Liderazgo directivo y compromiso institucional de los padres de familia en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión de la Educación
AUTOR:	Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1: Liderazgo directivo		METODOLOGIA
			DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias de Huánchac?	Determinar la relación entre el liderazgo del directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias.	Existe relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso de los padres de familia en la institución educativa pública Rosa María Ramírez Arias.	<p>Establecimiento de la visión y metas institucionales</p> <p>Generación de condiciones para el logro escolar</p> <p>Práctica del liderazgo distribuido</p> <p>Mejoramiento del aprendizaje escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en su planificación</li> <li>Difusión y conocimiento</li> <li>Logro de metas</li> <li>Condiciones operativas.</li> <li>Trabajo colegiado docente</li> <li>Clima e imagen institucional</li> <li>A nivel de docentes</li> <li>A nivel de padres de familia</li> <li>Participación en eventos académicos</li> <li>Programas de reforzamiento</li> <li>Logro de competencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque: Cuantitativo</li> <li>Nivel: Correlacional</li> <li>Tipo: Aplicada</li> <li>Diseño: No experimental y transversal</li> <li>Unidad de análisis: Padres de familia de la institución educativa</li> </ul>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLE 2: Compromiso institucional de los padres de familia		INSTRUMENTO
			DIMENSIONES	INDICADORES	
1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias?	1. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias.	1. Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el nivel de comunicación de los padres de familia en la IE Rosa María Ramírez Arias.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación con el directivo</li> <li>Comunicación con el docente de aula</li> <li>Comunicación con los directivos de APAFA.</li> </ul>	<p>Técnica de recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos para la recolección de datos:</p>
2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el apoyo de los padres de familia al aprendizaje en la IE Rosa María Ramírez Arias?	2. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el apoyo de los padres de familia al aprendizaje en la IE Rosa María Ramírez Arias.	2. Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el apoyo de los padres de familia al aprendizaje en la IE Rosa María Ramírez Arias.	Apoyo del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento y apoyo a las actividades en casa</li> <li>Asistencia a clases</li> <li>Interacción con el docente de aula</li> </ul>	<p>*Cuestionario de medición del nivel de liderazgo directivo.</p> <p>•Cuestionario de medición del nivel de compromiso institucional de los padres de familia</p>
3. ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el interés y desarrollo de condiciones para el estudio en la IE Rosa María Ramírez Arias?	3. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el interés y desarrollo de condiciones para el estudio en la IE Rosa María Ramírez Arias.	3. Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y el interés y desarrollo de condiciones para el estudio en la IE Rosa María Ramírez Arias.	Interés y desarrollo de condiciones para el estudio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales y recursos</li> <li>Ambiente de trabajo en casa</li> <li>Apoyo a actividades en el aula</li> </ul>	<p>Cuestionario tipo Likert tomando como escalas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nunca</li> <li>Casi nunca</li> <li>A veces</li> <li>Casi siempre</li> <li>Siempre</li> </ol>
4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela?	5. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela.	4. Existe relación significativa positiva entre el liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en las actividades de la escuela.	Participación en las actividades de la escuela.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asambleas y faenas</li> <li>Talleres formativos</li> <li>Otros eventos</li> </ul>	

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 1  
Operacionalización de la variable 1

<b>Variable:</b> Liderazgo directivo		
<b>Definición conceptual:</b> Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano. Los directivos tienen que ser estrategias, organizadores y líderes. (Espinoza, 1999), citado por (Álvarez, 2017)		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: Establecimiento de la visión y metas institucionales	Indicador 1: Participación en su planificación	Compuesta por 2 preguntas: 1. ¿El director promueve la participación de los padres de familia en la elaboración de los documentos de gestión? 2. ¿El director convoca a asambleas para comunicar la visión y metas institucionales en el PEI y Plan Anual de trabajo de la IE?
	Indicador 2: Difusión	Compuesta por 1 pregunta: 3. ¿El director de la IE informa o difunde la visión, misión y metas que tiene la institución educativa?
	Indicador 3: Logro de metas	Compuesta por 2 preguntas: 4. ¿El director informa sobre los avances y dificultades en el cumplimiento de metas de la institución educativa? 5. ¿Las metas establecidas por la institución educativa, se logran cumplir según lo planificado?
Dimensión 2: Generación de condiciones para generar el logro escolar	Indicador 1: Condiciones operativas.	Compuesta por 4 preguntas: 6. ¿El director, en coordinación con el APAFA, realiza mejoras en las aulas y otros espacios para el trabajo con los estudiantes? 7. ¿Se cuenta lavamanos en el ingreso y en las aulas? 8. ¿Los servicios higiénicos y otros ambientes de trabajo se mantienen limpios? 9. ¿El director hace cumplir los protocolos de bioseguridad frente al COVID 19 al ingreso de la IE?
	Indicador 2: Trabajo colegiado docente	Compuesta por 4 preguntas: 10. ¿El directivo y los docentes se reúnen para evaluar y mejorar su trabajo con los estudiantes? 11. ¿Los docentes trabajan adecuadamente, incluso durante la pandemia? 12. ¿Los docentes utilizan herramientas y plataformas virtuales como zoom, meet, WhatsApp y otros, en su trabajo con los estudiantes?

		13. proyectos o trabajos a los diferentes concursos educativos?
	Indicador 3: Clima e imagen institucional	Compuesta por 2 pregunta: 14. ¿El directivo trata con respeto, amabilidad y consideración a los docentes, estudiantes y padres de familia? 15. ¿La institución educativa ha mejorado durante la gestión del actual director?
Dimensión 3: Práctica del liderazgo distribuido	Indicador 1: A nivel de docentes	Compuesta por 1 preguntas: 16. ¿El directivo comparte responsabilidades con los docentes de aula?
	Indicador 2: A nivel de padres de familia	Compuesta por 1 preguntas: 17. ¿El directivo orienta y comparte responsabilidades con los directivos de la APAFA y las comisiones de trabajo?
Dimensión 4: Mejoramiento del aprendizaje escolar	Indicador 1: Participación en eventos académicos	Compuesta por 2 preguntas: 18. ¿El director hace participar a los estudiantes en concursos de conocimientos u otros eventos académicos? 19. ¿En los concursos o eventos académicos, los estudiantes han obtenido buenos resultados?
	Indicador 2: Programas de reforzamiento	Compuesta por 3 preguntas: 20. ¿El director promueve reuniones con los padres de familia de los estudiantes que presentan problemas de aprendizaje y de conducta? 21. ¿El director y los docentes organizan el Programa de Refuerzo Escolar para apoyar a los estudiantes que lo necesitan? 22. ¿El Programa de Refuerzo Escolar permite mejorar los aprendizajes de los estudiantes?
	Indicador 3: Logro de competencias	Compuesta por 4 preguntas 23. ¿El director y los docentes se preocupan por la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes? 24. ¿Se siente satisfecho con los aprendizajes que ha logrado su hijo en esta institución educativa? 25. ¿Durante el tiempo que viene estudiando en esta IE, su hijo/a ha pasado de grado? 26. ¿El director y los docentes les convocan a reuniones para informar sobre el aprendizaje logrado por sus hijos/as?

**Tabla Nº 2**  
Operacionalización de la variable 2

<b>Variable:</b> Compromiso institucional de los padres de familia		
<b>Definición conceptual:</b> intensidad de la participación de una persona y su identificación con la organización y el compromiso Organizacional; se caracteriza por su creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización". Hellriegel y Colbs, (1999:56)		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<b>Dimensión 1:</b> Comunicación	Indicador 1: Comunicación con el directivo	Compuesta por 4 preguntas: 1. ¿Mantiene comunicación con el director de la institución educativa? 2. ¿Le interesa conocer los eventos académicos y otras actividades de la institución educativa? 3. ¿Considera que es muy importante estar comunicado con el director y la IE? 4. ¿Tiene confianza para conversar o comunicarse con el director sobre una duda o necesidad que tenga?
	Indicador 2: Comunicación con el docente de aula	Compuesta por 4 pregunta: 5. ¿Mantiene comunicación con el docente de aula de su hijo/a? 6. ¿En sus comunicaciones con el/la docente de aula, pide información sobre el avance académico de su hijo/a? 7. ¿Se comunica con el/la docente de aula para saber el avance académico de su hijo/a? 8. ¿Está pendiente a la comunicación de/la docente de aula por el grupo de WhatsApp u otros medios?
	Indicador 3: Comunicación con los directivos de APAFA.	Compuesta por 1 pregunta: 9. ¿Está atento/ a la comunicación de los directivos de la APAFA de la institución educativa?
<b>Dimensión 2:</b> Apoyo del aprendizaje	Indicador 1: Seguimiento y apoyo a las actividades en casa	Compuesta por 3 preguntas: 10. ¿Revisa los cuadernos de trabajo de mi hijo/a? 11. ¿Se interesa saber lo que ha trabajado o aprendido mi hijo/a en el día? 12. ¿Brinda apoyo a su hijo/a en las tareas escolares en casa?
	Indicador 2: Asistencia a clases	Compuesta por 3 pregunta: 13. ¿Envía puntualmente a mi hijo/a al colegio? 14. ¿En caso de inasistencia de sui hijo/a, va a justificar sus faltas ante el docente o el director? 15. Cuando su hija/o falta a sus clases, ¿pide apoyo al docente o a sus compañeros para recuperar la clase perdida?
	Indicador 3: Interacción con el docente de aula	Compuesta por 3 preguntas: 16. ¿Recibe la programación semanal de actividades de aprendizaje de su hijo/a de manera oportuna? 17. Cuando tiene dudas de algo, ¿se comunica con el docente de aula de mi hijo/a.?

		18. ¿Considera que el apoyo en casa, es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?
<b>Dimensión 3:</b> Interés y desarrollo de condiciones para el estudio	Indicador 1: Materiales y recursos	Compuesta por 2 preguntas: 19. ¿Compra los materiales solicitados por el docente de aula de su hijo/a, de manera oportuna? 20. ¿Apoya a su hijo/a para las salidas de estudio que programa el docente de aula?
	Indicador 2: Ambiente de trabajo en casa	Compuesta por 1 pregunta: 21. ¿Tiene en casa un espacio como lugar del estudio de su hijo/a?
	Indicador 3: Apoyo a actividades en el aula	Compuesta por 2 preguntas: 22. ¿Participa en las actividades para acondicionar los espacios de aprendizaje en el aula de su hijo/a? 23. ¿Considera que su participación en las actividades del aula es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?
<b>Dimensión 4:</b> Participación en las actividades de la escuela.	Indicador 1: Asambleas y faenas	Compuesta por 3 preguntas 24. ¿Participa con responsabilidad en las asambleas convocadas por la dirección o el APAFA de la IE? 25. ¿Participa de manera comprometida y responsable en las faenas programadas en la IE? 26. ¿Considera que su participación en las reuniones y faenas convocadas son en beneficio de su hijo/a y la IE?
	Indicador 2: Talleres formativos	Compuesta por 2 pregunta 27. ¿Participa en los talleres y charlas para padres de familia que organiza la IE? 28. ¿Considera que los talleres y charlas para padres de familia son necesarios para poder mejorar?
	Indicador 3: Aportes económicos	Compuesta por 1 preguntas 29. ¿Colabora económicamente cuando le solicitan para cubrir alguna necesidad que tiene la IE?
	Indicador 4: Otros eventos	Compuesta por 2 preguntas 30. ¿Asiste a las actuaciones, campeonatos deportivos y otros programados por la IE? 31. ¿Cree que su participación en las diferentes actividades que programa la IE, son muy importantes?

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Cuestionario para medir el Liderazgo directivo en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022						
Autor del Instrumento:		Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi						
Definición Conceptual:		Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano. Los directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes. (Espinoza, 1999), citado por (Álvarez, 2017)						
Población:		Padres de familia de la IE Rosa María Ramírez Arias -Huánchac.						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escalas				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
Variable 1: Liderazgo directivo	D1: Establecimiento de la visión y metas institucionales	I1: Participación en su planificación	1. ¿El director promueve la participación de los padres de familia en la elaboración de los documentos de gestión?					
			2. ¿El director convoca a asambleas para comunicar la visión y metas institucionales en el PEI y Plan Anual de trabajo de la IE?					
		I2: Difusión	3. ¿El director de la IE informa o difunde la visión, misión y metas que tiene la institución educativa?					
			I3: Logro de metas	4. ¿El director informa sobre los avances y dificultades en el cumplimiento de metas de la institución educativa?				
		5. ¿Las metas establecidas por la institución educativa, se logran cumplir según lo planificado?						
		D2: Generación de condiciones para el logro escolar	I1: Condiciones operativas.	6. ¿El director, en coordinación con el APAFA, realiza mejoras en las aulas y otros espacios para el trabajo con los estudiantes?				
	7. ¿Se cuenta lavamanos en el ingreso y en las aulas?							
	8. ¿Los servicios higiénicos y otros ambientes de trabajo se mantienen limpios?							
	9. ¿El director hace cumplir los protocolos de bioseguridad frente al COVID 19 al ingreso de la IE?							
	I2: Trabajo colegiado docente		10. ¿El directivo y los docentes se reúnen para evaluar y mejorar su trabajo con los estudiantes?					
			11. ¿Los docentes trabajan adecuadamente, incluso durante la pandemia?					
	12. ¿Los docentes utilizan herramientas y plataformas virtuales como zoom,							

			meet, WhatsApp y otros, en su trabajo con los estudiantes?					
			13. ¿El director y los docentes elaboran y presentan proyectos o trabajos a los diferentes concursos educativos?					
		I3: Clima e imagen institucional	14. ¿El directivo trata con respeto, amabilidad y consideración a los docentes, estudiantes y padres de familia?					
			15. ¿La institución educativa ha mejorado durante la gestión del actual director?					
	D3: Práctica del liderazgo distribuido	I1: A nivel de docentes	16. ¿El directivo comparte responsabilidades con los docentes de aula?					
		I2: A nivel de padres de familia	17. ¿El directivo orienta y comparte responsabilidades con los directivos de la APAFA y las comisiones de trabajo?					
		I1: Participación en eventos académicos	18. ¿El director hace participar a los estudiantes en concursos de conocimientos u otros eventos académicos?					
			19. ¿En los concursos o eventos académicos, los estudiantes han obtenido buenos resultados?					
		I2: Programas de reforzamiento	20. ¿El director promueve reuniones con los padres de familia de los estudiantes que presentan problemas de aprendizaje y de conducta?					
			21. ¿El director y los docentes organizan el Programa de Refuerzo Escolar para apoyar a los estudiantes que lo necesitan?					
			22. ¿El Programa de Refuerzo Escolar permite mejorar los aprendizajes de los estudiantes?					
	D4: Mejoramiento del aprendizaje escolar	I3: Logro de competencias	23. ¿El director y los docentes se preocupan por la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes?					
			24. ¿Se siente satisfecho con los aprendizajes que ha logrado su hijo en esta institución educativa?					
			25. ¿Durante el tiempo que viene estudiando en esta IE, su hijo/a ha pasado de grado?					
			26. ¿El director y los docentes les convocan a reuniones para informar sobre el aprendizaje logrado por sus hijos/as?					

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Cuestionario para medir el nivel de compromiso institucional de los padres de familia en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022						
Autor del Instrumento:		Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi						
Definición Conceptual:		Intensidad de la participación de una persona y su identificación con la organización y el compromiso Organizacional; se caracteriza por su creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización". Hellriegel y Colbs, (1999:56)						
Población:		Padres de familia de la IE Rosa María Ramírez Arias -Huánchac.						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escalas				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
				1	2	3	4	5

Variable 2: Compromiso institucional de los padres de familia	D1: Comunicación	I1: Comunicación con el directivo	1. ¿Mantiene comunicación con el director de la institución educativa?					
			2. ¿Le interesa conocer los eventos académicos y otras actividades de la institución educativa?					
			3. ¿Considera que es muy importante estar comunicado con el director y la IE?					
			4. ¿Tiene confianza para conversar o comunicarse con el director sobre una duda o necesidad que tenga?					
		I2: Comunicación con el docente de aula	5. ¿Mantiene comunicación con el docente de aula de su hijo/a?					
			6. ¿En sus comunicaciones con el/la docente de aula, pide información sobre el avance académico de su hijo/a?					
			7. ¿Se comunica con el/la docente de aula para saber el avance académico de su hijo/a?					
			8. ¿Está pendiente a la comunicación de/la docente de aula por el grupo de WhatsApp u otros medios?					
	I3: Comunicación con los directivos de APAFA.	9. ¿Está atento/ a la comunicación de los directivos de la APAFA de la institución educativa?						
		D2: Apoyo del aprendizaje	I1: Seguimiento y apoyo a las actividades en casa	10. ¿Revisa los cuadernos de trabajo de mi hijo/a?				
				11. ¿Se interesa saber lo que ha trabajado o aprendido mi hijo/a en el día?				

			12. ¿Brinda apoyo a su hijo/a en las tareas escolares en casa?					
		I2: Asistencia a clases	13. ¿Envía puntualmente a mi hijo/a al colegio?					
			14. ¿En caso de inasistencia de su hijo/a, va a justificar sus faltas ante el docente o el director?					
			15. Cuando su hijo/a falta a sus clases, ¿pide apoyo al docente o a sus compañeros para recuperar la clase perdida?					
		I3: Interacción con el docente de aula	16. ¿Recibe la programación semanal de actividades de aprendizaje de su hijo/a de manera oportuna?					
			17. Cuando tiene dudas de algo, ¿se comunica con el docente de aula de mi hijo/a.?					
	18. ¿Considera que el apoyo en casa, es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?							
	D3: Interés y desarrollo de condiciones para el estudio	I1: Medios y materiales	19. ¿Compra los materiales solicitados por el docente de aula de su hijo/a, de manera oportuna?					
			20. ¿Apoya a su hijo/a para las salidas de estudio que programa el docente de aula?					
		I2: Ambiente de trabajo en casa	21. ¿Tiene en casa un espacio como lugar del estudio de su hijo/a?					
		I3: Apoyo a actividades en el aula	22. ¿Participa en las actividades para acondicionar los espacios de aprendizaje en el aula de su hijo/a?					
			23. ¿Considera que su participación en las actividades del aula es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?					
	D4: Participación en las actividades de la escuela.	I1: Asambleas y faenas	24. ¿Participa con responsabilidad en las asambleas convocadas por la dirección o el APAFA de la IE?					
25. ¿Participa de manera comprometida y responsable en las faenas programadas en la IE?								
26. ¿Considera que su participación en las reuniones								

			y faenas convocadas son en beneficio de su hijo/a y la IE?					
		I2: Talleres formativos	27. ¿Participa en los talleres y charlas para padres de familia que organiza la IE?					
			28. ¿Considera que los talleres y charlas para padres de familia son necesarios para poder mejorar?					
		I3: Aportes económicos	29. ¿Colabora económicamente cuando le solicitan para cubrir alguna necesidad que tiene la IE?					
		I4: Otros eventos	30. ¿Asiste a las actuaciones, campeonatos deportivos y otros programados por la IE?					
			31. ¿Cree que su participación en las diferentes actividades que programa la IE, son muy importantes?					



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: **MIGUEL ÁNGEL IRIGOYEN TAMARIZ**

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista ( ) 3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( ) 5. Otro \_\_\_\_\_( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de postgrado.

Título del proyecto de tesis:	Liderazgo directivo y compromiso institucional de padres de familia en la Institución Educativa Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022
Línea de investigación:	Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Alvarado Caushi, Virgilio Bonifacio	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Capillo Chávez, César Herminio	

Huaraz, 06 de septiembre del 2022

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente:

Adaptado

de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	<b>MIGUEL ÁNGEL IRIGOYEN TAMARIZ</b>
Sexo:	Hombre ( X )      Mujer (   )      Edad:
Profesión:	PROFESOR
Especialidad:	EDUCACION PRIMARIA
Años de experiencia:	22 AÑOS
Cargo que desempeña actualmente:	ESPECIALISTA DE EDUCACION PRIMARIA
Institución donde labora:	UGEL HUARAZ
Firma:	 <small>MINISTERIO DE EDUCACIÓN Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz Mg. Miguel Ángel Irigoyen Tamariz ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN PRIMARIA</small>



### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1: Liderazgo directivo

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario para medir el Liderazgo directivo en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022.					
Autor del Instrumento		Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)		Liderazgo directivo (Variable 1)					
Definición Conceptual:		Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano. Los directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes. (Espinoza, 1999), citado por (Álvarez, 2017)					
Población:		Padres de familia de la IE Rosa María Ramírez Arias – Huánchac.					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Establecimiento de la visión y metas institucionales	I1: Participación en su planificación	27. ¿El director promueve la participación de los padres de familia en la elaboración de los documentos de gestión?	4	4	4	4	
		28. ¿El director convoca a asambleas para comunicar la visión y metas institucionales en el PEI y Plan Anual de trabajo de la IE?	4	4	4	4	
	I2: Difusión	29. ¿El director de la IE informa o difunde la visión, misión y metas que tiene la institución educativa?	4	4	4	4	
	I3: Logro de metas	30. ¿El director informa sobre los avances y dificultades en el cumplimiento de metas de la institución educativa?	4	4	4	4	
31. ¿Las metas establecidas por la institución educativa, se logran cumplir según lo planificado?		4	4	4	4		
D2: Generación de condiciones para el logro escolar	I1: Condiciones operativas	32. ¿El director, en coordinación con el APAFA, realiza mejoras en las aulas y otros espacios para el trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	
		33. ¿Se cuenta lavamanos en el ingreso y en las aulas?	4	4	4	4	
		34. ¿Los servicios higiénicos y otros ambientes de trabajo se mantienen limpios?	4	4	4	4	
		35. ¿El director hace cumplir los protocolos de bioseguridad frente al COVID 19 al ingreso de la IE?	4	4	4	4	
		36. ¿El directivo y los docentes se reúnen para evaluar y mejorar su trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	

	I2: Trabajo colegiado docente	37. ¿Los docentes trabajan adecuadamente, incluso durante la pandemia?	4	4	4	3	
		38. ¿Los docentes utilizan herramientas y plataformas virtuales como zoom, meet, WhatsApp y otros, en su trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	
		39. ¿El director y los docentes elaboran y presentan proyectos o trabajos a los diferentes concursos educativos?	4	4	4	4	
	I3: Clima e imagen institucional	40. ¿El directivo trata con respeto, amabilidad y consideración a los docentes, estudiantes y padres de familia?	4	4	4	4	
		41. ¿La institución educativa ha mejorado durante la gestión del actual director?	4	4	4	4	
D3: Práctica del liderazgo distribuido	I1: A nivel de docentes	42. ¿El directivo comparte responsabilidades con los docentes de aula?	4	4	4	4	
	I2: A nivel de padres de familia	43. ¿El directivo orienta y comparte responsabilidades con los directivos de la APAFA y las comisiones de trabajo?	4	4	4	4	
D4: Mejoramiento del aprendizaje escolar	I1: Participación en eventos académicos	44. ¿El director hace participar a los estudiantes en concursos de conocimientos u otros eventos académicos?	4	4	4	4	
		45. ¿En los concursos o eventos académicos, los estudiantes han obtenido buenos resultados?	4	4	3	4	
	I2: Programas de reforzamiento	46. ¿El director promueve reuniones con los padres de familia de los estudiantes que presentan problemas de aprendizaje y de conducta?	4	4	4	4	
		47. ¿El director y los docentes organizan el Programa de Refuerzo Escolar para apoyar a los estudiantes que lo necesitan?	4	4	4	4	
		48. ¿El Programa de Refuerzo Escolar permite mejorar los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	I3: Logro de competencias	49. ¿El director y los docentes se preocupan por la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes?	4	4	4	4	
		50. ¿Se siente satisfecho con los aprendizajes que ha logrado su hijo en esta institución educativa?	4	4	4	4	
		51. ¿Durante el tiempo que viene estudiando en esta IE, su hijo/a ha pasado de grado?	4	3	4	4	
52. ¿El director y los docentes les convocan a reuniones para informar sobre el aprendizaje logrado por sus hijos/as?		4	4	4	4		

Nombres y Apellidos:	MIGUEL ANGEL IRIGOYEN TAMARIZ		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:	 <p>MINISTERIO DE EDUCACIÓN          Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo          Mg. Miguel Angel Irigoyen Tamariz          ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN PRIMARIA</p>		

TABLA N° 2

VARIABLE 2: Compromiso institucional de los padres de familia

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario para medir el compromiso institucional de los padres de familia en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022.					
Autor del Instrumento		Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente independiente)		Compromiso institucional de los padres de familia (Variable 2)					
Definición Conceptual:		Intensidad de la participación de una persona y su identificación con la organización y el compromiso Organizacional; se caracteriza por su creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización". Hellriegel y Colbs, (1999:56)					
Población:		Padres de familia de la IE Rosa María Ramírez Arias de Huánchac.					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Comunicación	I1: Comunicación con el directivo	1. ¿Mantiene comunicación con el director de la institución educativa?	4	4	4	4	
		2. ¿Le interesa conocer los eventos académicos y otras actividades de la institución educativa?	4	4	4	4	
		3. ¿Considera que es muy importante estar comunicado con el director y la IE?	4	4	4	4	
		4. ¿Tiene confianza para conversar o comunicarse con el director sobre una duda o necesidad que tenga?	4	4	4	4	
	I2: Comunicación con el docente de aula	5. ¿Mantiene comunicación con el docente de aula de su hijo/a?	4	4	4	4	
		6. ¿En sus comunicaciones con el/la docente de aula, pide información sobre el avance académico de su hijo/a?	4	4	4	4	
		7. ¿Se comunica con el/la docente de aula para saber el avance académico de su hijo/a?	4	4	4	4	
		8. ¿Está pendiente a la comunicación de/la docente de aula por el grupo de WhatsApp u otros medios?	4	4	3	4	
	I3: Comunicación con los directivos de APAFA.	9. ¿Está atento/ a la comunicación de los directivos de la APAFA de la institución educativa?	4	4	4	4	

D2: Apoyo del aprendizaje	I1: Seguimiento y apoyo a las actividades en casa	10. ¿Revisa los cuadernos de trabajo de mi hijo/a?	4	4	4	4	
		11. ¿Se interesa saber lo que ha trabajado o aprendido mi hijo/a en el día?	4	4	4	4	
		12. ¿Brinda apoyo a su hijo/a en las tareas escolares en casa?	3	4	4	4	
	I2: Asistencia a clases	13. ¿Envía puntualmente a mi hijo/a al colegio?	4	4	4	4	
		14. ¿En caso de inasistencia de su hijo/a, va a justificar sus faltas ante el docente o el director?	4	4	4	4	
		15. ¿Cuándo, su hijo/a falta a sus clases, pide apoyo al docente o a sus compañeros para recuperar la clase perdida?	4	4	4	4	
	I3: Interacción con el docente de aula	16. ¿Recibe la programación semanal de actividades de aprendizaje de su hijo/a de manera oportuna?	4	4	4	4	
		17. Cuando tiene dudas de algo, ¿se comunica con el docente de aula de mi hijo/a?	4	4	4	4	
		18. ¿Considera que el apoyo en casa, es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?	4	4	4	4	
D3: Interés y desarrollo de condiciones para el estudio	I1: Medios y materiales	19. ¿Compra los materiales solicitados por el docente de aula de su hijo/a, de manera oportuna?	4	4	3	4	
		20. ¿Apoya a su hijo/a para las salidas de estudio que programa el docente de aula?	4	4	4	4	
	I2: Ambiente de trabajo en casa	21. ¿Tiene en casa un espacio como lugar del estudio de su hijo/a?	4	4	4	4	
	I3: Apoyo a actividades en el aula	22. ¿Participa en las actividades para acondicionar los espacios de aprendizaje en el aula de su hijo/a?	4	4	4	4	
		23. ¿Considera que su participación en las actividades del aula es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?	4	4	4	4	
D4: Participación en las actividades de la escuela.	I1: Asambleas y faenas	24. ¿Participa con responsabilidad en las asambleas convocadas por la dirección o el APAFA de la IE?	4	4	4	4	
		25. ¿Participa de manera comprometida y responsable en las faenas programadas en la IE?	4	4	4	4	
		26. ¿Considera que su participación en las reuniones y faenas convocadas son en beneficio de su hijo/a y la IE?	4	4	4	4	
	I2: Talleres formativos	27. ¿Participa en los talleres y charlas para padres de familia que organiza la IE?	4	4	4	4	
		28. ¿Considera que los talleres y charlas para padres de familia son necesarios para poder mejorar?	4	4	4	3	

	I3: Aportes económicos	29. ¿Colabora económicamente cuando le solicitan para cubrir alguna necesidad que tiene la IE?	4	4	4	4	
	I4: Otros eventos	30. ¿Asiste a las actuaciones, campeonatos deportivos y otros programados por la IE?	4	4	4	4	
		31. ¿Cree que su participación en las diferentes actividades que programa la IE, son muy importantes?	4	4	4	4	

Nombres y Apellidos:	<b>MIGUEL ANGEL IRIGOYEN TAMARIZ</b>		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:			

**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: **ANTONIO ZACARIAS ALVARADO CAUSHI**

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

2. Cualitativo ( )    2. Cuantitativo (X)    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de postgrado.

Título del proyecto de tesis:	Liderazgo directivo y compromiso institucional de padres de familia en la Institución Educativa Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022
Línea de investigación:	Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Alvarado Caushi, Virgilio Bonifacio	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Capillo Chávez, César Herminio	

Huaraz, 06 de septiembre del 2022

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>5. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>6. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>7. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>8. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) Adaptado de:

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	<b>ANTONIO ZACARÍAS ALVARADO CAUSHI</b>
Sexo:	Hombre ( X )      Mujer (   )      Edad: 62
Profesión:	Profesor
Especialidad:	Educación Técnica
Años de experiencia:	37
Cargo que desempeña actualmente:	Coordinador de Tutoría
Institución donde labora:	I.E. José María Arguedas de Marcará
Firma:	 Mg. Antonio Z. Alvarado Caushi

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1: Liderazgo directivo

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario para medir el Liderazgo directivo en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022.					
Autor del Instrumento		Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)		Liderazgo directivo (Variable 1)					
Definición Conceptual:		Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano. Los directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes. (Espinoza, 1999), citado por (Álvarez, 2017)					
Población:		Padres de familia de la IE Rosa María Ramírez Arias – Huánchac.					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones

D1: Establecimiento de la visión y metas institucionales	I1: Participación en su planificación	1. ¿El director promueve la participación de los padres de familia en la elaboración de los documentos de gestión?	4	4	4	4	
		2. ¿El director convoca a asambleas para comunicar la visión y metas institucionales en el PEI y Plan Anual de trabajo de la IE?	4	3	3	4	Precisar si planifica o formula la visión, fija o proyecta metas
	I2: Difusión	3. ¿El director de la IE informa o difunde la visión, misión y metas que tiene la institución educativa?	4	4	4	4	
	I3: Logro de metas	4. ¿El director informa sobre los avances y dificultades en el cumplimiento de metas de la institución educativa?	4	4	4	4	
		5. ¿Las metas establecidas por la institución educativa, se logran cumplir según lo planificado?	4	4	4	4	
D2: Generación de condiciones para el logro escolar	I1: Condiciones operativas.	6. ¿El director, en coordinación con el APAFA, realiza mejoras en las aulas y otros espacios para el trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	
		7. ¿Se cuenta lavamanos en el ingreso y en las aulas?	4	4	4	4	
		8. ¿Los servicios higiénicos y otros ambientes de trabajo se mantienen limpios?	4	4	4	4	
		9. ¿El director hace cumplir los protocolos de bioseguridad frente al COVID 19 al ingreso de la IE?	4	4	4	4	
	I2: Trabajo colegiado docente	10. ¿El directivo y los docentes se reúnen para evaluar y mejorar su trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	
		11. ¿Los docentes trabajan adecuadamente, incluso durante la pandemia?	4	3	3	3	Precisar algunos indicadores claves de trabajo adecuado.

		12. ¿Los docentes utilizan herramientas y plataformas virtuales como zoom, meet, WhatsApp y otros, en su trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	
		13. ¿El director y los docentes elaboran y presentan proyectos o trabajos a los diferentes concursos educativos?	4	4	4	4	
	I3: Clima e imagen institucional	14. ¿El directivo trata con respeto, amabilidad y consideración a los docentes, estudiantes y padres de familia?	4	4	4	4	
		15. ¿La institución educativa ha mejorado durante la gestión del actual director?	4	4	4	4	
D3: Práctica del liderazgo distribuido	I1: A nivel de docentes	16. ¿El directivo comparte responsabilidades con los docentes de aula?	4	4	4	4	
	I2: A nivel de padres de familia	17. ¿El directivo orienta y comparte responsabilidades con los directivos de la APAFA y las comisiones de trabajo?	4	4	4	4	
D4: Mejoramiento del aprendizaje escolar	I1: Participación en eventos académicos	18. ¿El director hace participar a los estudiantes en concursos de conocimientos u otros eventos académicos?	4	4	4	4	
		19. ¿En los concursos o eventos académicos, los estudiantes han obtenido buenos resultados?	4	4	4	4	
	I2: Programas de reforzamiento	20. ¿El director promueve reuniones con los padres de familia de los estudiantes que presentan problemas de aprendizaje y de conducta?	4	4	4	4	
		21. ¿El director y los docentes organizan el Programa de Refuerzo Escolar para apoyar a los estudiantes que lo necesitan?	4	4	4	4	
		22. ¿El Programa de Refuerzo Escolar permite mejorar los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
	I3: Logro de competencias	23. ¿El director y los docentes se preocupan por la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes?	4	4	4	4	
		24. ¿Se siente satisfecho con los aprendizajes que ha logrado su hijo en esta institución educativa?	4	4	4	4	
		25. ¿Durante el tiempo que viene estudiando en esta IE, su hijo/a ha pasado de grado?	4	4	4	4	
26. ¿El director y los docentes les convocan a reuniones para informar sobre el aprendizaje logrado por sus hijos/as?		4	4	4	4		

Nombres y Apellidos:	ANTONIO ZACARÍAS ALVARADO CAUSHI		
Aplicable	SI (X)	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:	 Mg. Antonio Z. Alvarado Caushi		

TABLA N° 2

VARIABLE 2: Compromiso institucional de los padres de familia

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario para medir el compromiso institucional de los padres de familia en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022.					
Autor del Instrumento		Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)		Compromiso institucional de los padres de familia (Variable 2)					
Definición Conceptual:		Intensidad de la participación de una persona y su identificación con la organización y el compromiso Organizacional; se caracteriza por su creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización". Hellriegel y Colbs, (1999:56)					
Población:		Padres de familia de la IE Rosa María Ramírez Arias de Huánchac.					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficienci	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Comunicación	I1: Comunicación con el directivo	1. ¿Mantiene comunicación con el director de la institución educativa?	4	3	4	4	Precisar si es comunicación sostenida o esporádica
		2. ¿Le interesa conocer los eventos académicos y otras actividades de la institución educativa?	4	4	4	4	
		3. ¿Considera que es muy importante estar comunicado con el director y la IE?	4	4	4	4	
		4. ¿Tiene confianza para conversar o comunicarse con el director sobre una duda o necesidad que tenga?	4	4	4	4	
	I2: Comunicación con el docente de aula	5. ¿Mantiene comunicación con el docente de aula de su hijo/a?	4	4	4	4	
		6. ¿En sus comunicaciones con el/la docente de aula, pide información sobre el avance académico de su hijo/a?	4	4	4	4	
		7. ¿Se comunica con el/la docente de aula para saber el avance académico de su hijo/a?	4	4	4	4	
		8. ¿Está pendiente a la comunicación de/la docente de aula por el grupo de WhatsApp u otros medios?	4	4	4	4	
	I3: Comunicación con los directivos de APAFA.	9. ¿Está atento/ a la comunicación de los directivos de la APAFA de la institución educativa?	4	4	4	4	

D2: Apoyo del aprendizaje	I1: Seguimiento y apoyo a las actividades en casa	10. ¿Revisa los cuadernos de trabajo de mi hijo/a?	4	4	4	4	
		11. ¿Se interesa saber lo que ha trabajado o aprendido mi hijo/a en el día?	4	4	4	4	
		12. ¿Brinda apoyo a su hijo/a en las tareas escolares en casa?	4	4	4	4	
	I2: Asistencia a clases	13. ¿Envía puntualmente a mi hijo/a al colegio?	4	4	4	4	
		14. ¿En caso de inasistencia de su hijo/a, va a justificar sus faltas ante el docente o el director?	4	4	4	4	
		15. ¿Cuándo, su hijo/a falta a sus clases, pide apoyo al docente o a sus compañeros para recuperar la clase perdida?	4	4	4	4	
	I3: Interacción con el docente de aula	16. ¿Recibe la programación semanal de actividades de aprendizaje de su hijo/a de manera oportuna?	4	4	4	4	
		17. Cuando tiene dudas de algo, ¿se comunica con el docente de aula de mi hijo/a?	4	4	4	4	
		18. ¿Considera que el apoyo en casa, es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?	4	4	4	4	
D3: Interés y desarrollo de condiciones para el estudio	I1: Medios y materiales	19. ¿Compra los materiales solicitados por el docente de aula de su hijo/a, de manera oportuna?	4	4	4	4	
		20. ¿Apoya a su hijo/a para las salidas de estudio que programa el docente de aula?	4	4	4	4	
	I2: Ambiente de trabajo en casa	21. ¿Tiene en casa un espacio como lugar del estudio de su hijo/a?	4	4	4	4	
	I3: Apoyo a actividades en el aula	22. ¿Participa en las actividades para acondicionar los espacios de aprendizaje en el aula de su hijo/a?	4	4	4	4	
		23. ¿Considera que su participación en las actividades del aula es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?	4	4	4	4	
D4: Participación en las actividades de la escuela.	I1: Asambleas y faenas	24. ¿Participa con responsabilidad en las asambleas convocadas por la dirección o el APAFA de la IE?	4	4	4	4	
		25. ¿Participa de manera comprometida y responsable en las faenas programadas en la IE?	4	4	4	4	
		26. ¿Considera que su participación en las reuniones y faenas convocadas son en beneficio de su hijo/a y la IE?	4	4	4	4	

	I2: Talleres formativos	27. ¿Participa en los talleres y charlas para padres de familia que organiza la IE?	4	4	4	4	
		28. ¿Considera que los talleres y charlas para padres de familia son necesarios para poder mejorar?	4	4	4	4	
	I3: Aportes económicos	29. ¿Colabora económicamente cuando le solicitan para cubrir alguna necesidad que tiene la IE?	4	4	4	4	
	I4: Otros eventos	30. ¿Asiste a las actuaciones, campeonatos deportivos y otros programados por la IE?	4	4	4	4	
		31. ¿Cree que su participación en las diferentes actividades que programa la IE, son muy importantes?	4	4	4	4	

Nombres y Apellidos:	Antonio Zacarias Alvarado Caushi		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:	 Mg. Antonio Z. Alvarado Caushi		



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: **HILARIO AGUSTÍN DE LA CRUZ PRINCIPE**

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

3. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista ( ) 3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( ) 5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

3. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de postgrado.

Título del proyecto de tesis:	Liderazgo directivo y compromiso institucional de padres de familia en la Institución Educativa Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022
Línea de investigación:	Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Alvarado Caushi, Virgilio Bonifacio	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Capillo Chávez, César Herminio	

Huaraz, 06 de septiembre del 2022

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>9. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>10. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>11. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>12. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) Adaptado de:

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Hilario Agustín De la Cruz Príncipe
Sexo:	Hombre ( x )      Mujer ( )      Edad: 51
Profesión:	Docente
Especialidad:	Educación Primaria
Años de experiencia:	27
Cargo que desempeña actualmente:	Director designado
Institución donde labora:	86038 "Viviano Paredes Macedo" de Uquia - Huaraz
Firma:	

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1: Liderazgo directivo

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario para medir el Liderazgo directivo en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022.					
Autor del Instrumento		Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)		Liderazgo directivo (Variable 1)					
Definición Conceptual:		Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano. Los directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes. (Espinoza, 1999), citado por (Álvarez, 2017)					
Población:		Padres de familia de la IE Rosa María Ramírez Arias – Huánchac.					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Establecimiento de la visión y metas institucionales	I1: Participación en su planificación	1. ¿El director promueve la participación de los padres de familia en la elaboración de los documentos de gestión?	4	4	4	4	
		2. ¿El director convoca a asambleas para comunicar la visión y metas institucionales en el PEI y Plan Anual de trabajo de la IE?	4	4	4	4	
	I2: Difusión	3. ¿El director de la IE informa o difunde la visión, misión y metas que tiene la institución educativa?	4	4	4	4	
	I3: Logro de metas	4. ¿El director informa sobre los avances y dificultades en el cumplimiento de metas de la institución educativa?	4	4	4	4	
		5. ¿Las metas establecidas por la institución educativa, se logran cumplir según lo planificado?	4	4	4	4	
D2: Generación de condiciones	I1: Condiciones operativas.	6. ¿El director, en coordinación con el APAFA, realiza mejoras en las aulas y otros espacios para el trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	
		7. ¿Se cuenta lavamanos en el ingreso y en las aulas?	4	4	4	4	

para el logro escolar		8. ¿Los servicios higiénicos y otros ambientes de trabajo se mantienen limpios?	4	4	4	4	
		9. ¿El director hace cumplir los protocolos de bioseguridad frente al COVID 19 al ingreso de la IE?	4	4	4	4	
	I2: Trabajo colegiado docente	10. ¿El directivo y los docentes se reúnen para evaluar y mejorar su trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	
		11. ¿Los docentes trabajan adecuadamente, incluso durante la pandemia?	4	4	4	4	
		12. ¿Los docentes utilizan herramientas y plataformas virtuales como zoom, meet, WhatsApp y otros, en su trabajo con los estudiantes?	4	4	4	4	
		13. ¿El director y los docentes elaboran y presentan proyectos o trabajos a los diferentes concursos educativos?	4	4	4	4	
	I3: Clima e imagen institucional	14. ¿El directivo trata con respeto, amabilidad y consideración a los docentes, estudiantes y padres de familia?	4	4	4	4	
		15. ¿La institución educativa ha mejorado durante la gestión del actual director?	4	4	4	4	
D3: Práctica del liderazgo distribuido	I1: A nivel de docentes	16. ¿El directivo comparte responsabilidades con los docentes de aula?	4	4	4	4	
	I2: A nivel de padres de familia	17. ¿El directivo orienta y comparte responsabilidades con los directivos de la APAFA y las comisiones de trabajo?	4	4	4	4	
D4: Mejoramiento del aprendizaje escolar	I1: Participación en eventos académicos	18. ¿El director hace participar a los estudiantes en concursos de conocimientos u otros eventos académicos?	4	4	4	4	
		19. ¿En los concursos o eventos académicos, los estudiantes han obtenido buenos resultados?	4	4	4	4	
	I2: Programas de reforzamiento	20. ¿El director promueve reuniones con los padres de familia de los estudiantes que presentan problemas de aprendizaje y de conducta?	4	4	4	4	
		21. ¿El director y los docentes organizan el Programa de Refuerzo Escolar para apoyar a los estudiantes que lo necesitan?	4	4	4	4	

	I3: Logro de competencias	22. ¿El Programa de Refuerzo Escolar permite mejorar los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4	
		23. ¿El director y los docentes se preocupan por la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes?	4	4	4	4	
		24. ¿Se siente satisfecho con los aprendizajes que ha logrado su hijo en esta institución educativa?	4	4	4	4	
		25. ¿Durante el tiempo que viene estudiando en esta IE, su hijo/a ha pasado de grado?	4	4	4	4	
		26. ¿El director y los docentes les convocan a reuniones para informar sobre el aprendizaje logrado por sus hijos/as?	4	4	4	4	

Nombres y Apellidos:	Hilario Agustín De la Cruz Príncipe		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:			

TABLA Nº 2

VARIABLE 2: Compromiso institucional de los padres de familia

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario para medir el compromiso institucional de los padres de familia en la I.E. Rosa M. Ramírez Arias, Huánchac – Huaraz 2022.					
Autor del Instrumento		Virgilio Bonifacio Alvarado Caushi					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)		Compromiso institucional de los padres de familia (Variable 2)					
Definición Conceptual:		Intensidad de la participación de una persona y su identificación con la organización y el compromiso Organizacional; se caracteriza por su creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”. Hellriegel y Colbs, (1999:56)					
Población:		Padres de familia de la IE Rosa María Ramírez Arias de Huánchac.					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficienci	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Comunicación	I1: Comunicación con el directivo	1. ¿Mantiene comunicación con el director de la institución educativa?	4	4	4	4	
		2. ¿Le interesa conocer los eventos académicos y otras actividades de la institución educativa?	4	4	4	4	
		3. ¿Considera que es muy importante estar comunicado con el director y la IE?	4	4	4	4	
		4. ¿Tiene confianza para conversar o comunicarse con el director sobre una duda o necesidad que tenga?	4	4	4	4	
	I2: Comunicación con el docente de aula	5. ¿Mantiene comunicación con el docente de aula de su hijo/a?	4	4	4	4	
		6. ¿En sus comunicaciones con el/la docente de aula, pide información sobre el avance académico de su hijo/a?	4	4	4	4	
		7. ¿Se comunica con el/la docente de aula para saber el avance académico de su hijo/a?	4	4	4	4	
		8. ¿Está pendiente a la comunicación de/la docente de aula por el grupo de WhatsApp u otros medios?	4	4	4	4	
	I3: Comunicación con los directivos de APAFA.	9. ¿Está atento/ a la comunicación de los directivos de la APAFA de la institución educativa?	4	4	4	4	
	D2: Apoyo del aprendizaje	I1: Seguimiento y	10. ¿Revisa los cuadernos de trabajo de mi hijo/a?	4	4	4	4

	apoyo a las actividades en casa	11. ¿Se interesa saber lo que ha trabajado o aprendido mi hijo/a en el día?	4	4	4	4	
		12. ¿Brinda apoyo a su hijo/a en las tareas escolares en casa?	4	4	4	4	
	I2: Asistencia a clases	13. ¿Envía puntualmente a mi hijo/a al colegio?	4	4	4	4	
		14. ¿En caso de inasistencia de su hijo/a, va a justificar sus faltas ante el docente o el director?	4	4	4	4	
		15. ¿Cuando su hijo/a falta a sus clases, pide apoyo al docente o a sus compañeros para recuperar la clase perdida?	4	3	4	4	
	I3: Interacción con el docente de aula	16. ¿Recibe la programación semanal de actividades de aprendizaje de su hijo/a de manera oportuna?	4	4	4	4	
		17. Cuando tiene dudas de algo, ¿se comunica con el docente de aula de mi hijo/a.?	4	4	4	4	
		18. ¿Considera que el apoyo en casa, es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?	4	4	4	4	
	D3: Interés y desarrollo de condiciones para el estudio	I1: Medios y materiales	19. ¿Compra los materiales solicitados por el docente de aula de su hijo/a, de manera oportuna?	4	4	4	4
20. ¿Apoya a su hijo/a para las salidas de estudio que programa el docente de aula?			4	4	4	4	
I2: Ambiente de trabajo en casa		21. ¿Tiene en casa un espacio como lugar del estudio de su hijo/a?	4	4	4	4	
I3: Apoyo a actividades en el aula		22. ¿Participa en las actividades para acondicionar los espacios de aprendizaje en el aula de su hijo/a?	4	4	4	4	
		23. ¿Considera que su participación en las actividades del aula es muy importante para el aprendizaje de su hijo/a?	4	4	4	4	
D4: Participación en las actividades de la escuela.	I1: Asambleas y faenas	24. ¿Participa con responsabilidad en las asambleas convocadas por la dirección o el APAFA de la IE?	4	4	4	4	
		25. ¿Participa de manera comprometida y responsable en las faenas programadas en la IE?	4	4	4	4	
		26. ¿Considera que su participación en las reuniones y faenas convocadas son en beneficio de su hijo/a y la IE?	4	4	4	4	
	I2: Talleres formativos	27. ¿Participa en los talleres y charlas para padres de familia que organiza la IE?	4	4	4	4	
		28. ¿Considera que los talleres y charlas para padres de familia son necesarios para poder mejorar?	4	4	4	4	

	I3: Aportes económicos	29. ¿Colabora económicamente cuando le solicitan para cubrir alguna necesidad que tiene la IE?	4	4	4	4	
	I4: Otros eventos	30. ¿Asiste a las actuaciones, campeonatos deportivos y otros programados por la IE?	4	4	4	4	
		31. ¿Cree que su participación en las diferentes actividades que programa la IE, son muy importantes?	4	4	4	4	

Nombres y Apellidos:	Hilário Agustín De la Cruz Príncipe		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:			



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN**  
**FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE LA INVESTIGACIÓN**

Apellidos y Nombres del graduando: **ALVARADO CAUSHI VIRGILIO BONIFACIO.**

Título de la Tesis: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ARIAS, HUANCHAC-HUARZ 2022”.**

Línea de Investigación: Gestión de la Educación.

Grado:

- Maestro

- Doctor

Apellidos y Nombres del Asesor: **Dr. CAPILLO CHÁVEZ César Herminio.**

N°	ASPECTOS DE LA TESIS	EVALUACIÓN		
		B	M	OBSERVADO
1.	<b>TÍTULO</b>			
	¿Es breve y claro?	x		
	¿Refleja los aspectos esenciales de la propuesta de investigación?	x		
2	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>			
	¿Describe claramente la realidad problemática (Diagnóstico/Pronóstico, Control del Pronóstico)?	x		
	¿Es correcta la formulación del problema?	x		
	¿Es original la propuesta?	x		
	¿Es crítica la propuesta?	x		
	¿Están correctamente planteados los objetivos de la investigación?	x		
	¿Los objetivos específicos, son mensurables y observables?	x		
	¿El cumplimiento de los objetivos específicos permite el logro del objetivo general?	x		
	¿Se justifica plenamente la investigación?	x		
	¿Están determinadas las limitaciones de la investigación?	x		
3	<b>MARCO TEORICO Y REVISION DE LA LITERATURA</b>			
	¿Los antecedentes tienen relación con el problema?	x		
	¿Se presentan ordenadamente las teorías y conocimientos que sirven de base en el estudio?	x		
	¿Define con precisión los términos básicos?	x		
4	<b>SISTEMA DE HIPOTESIS Y VARIABLES</b>			
	¿Las hipótesis están redactas con claridad y precisión?	x		
5	¿Se precisa el sustento de la medición de variables?	x		
	<b>METODOLOGIA</b>			

	¿Está determinado con claridad el tipo y el nivel de investigación?	x		
	¿Está identificada adecuadamente la población?	x		
	¿Las definiciones operacionales e indicadores están bien planteadas?	x		
	¿La metodología planteada facilita la investigación?	x		

N°	ASPECTOS	EVALUACION		
		B	M	OBSERVADO
6	<b>PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS</b>			
	¿Se observa un plan adecuado para la presentación y análisis de datos?	x		
	¿Permite el cumplimiento de los objetivos?	x		
	¿Presenta adecuadamente una matriz de consistencia?	x		
7	<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>			
	¿Están todas las fuentes de la referencia citadas?	x		
	¿Responden a un formato?	x		

**OBERVACIONES, COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:** El plan de investigación ha sido elaborado de acuerdo al esquema y lineamientos metodológicos establecidos para tesis de maestría establecido por la sección de post grado del Instituto para la Calidad de la Educación (ICED), por tanto, **apruebo su contenido** a efectos de que prosiga con el trámite pertinente. De acuerdo al análisis del informe, considero:

Aprobado

Desaprobado

Para completar



DR. CESAR HERMINIO CAPILLO CHAVEZ  
DNI N° 32764754

Firma del evaluador:

Firma de la Directora de Grados  
y Títulos de Posgrado.....

Fecha: Lima, 07 de noviembre del 2022







### INFORME Nº 25-2022-DA-ATEL-USMP

- AL** : Dr. Rafael Garay Argandoña.  
Coordinador del Programa de Asesoría de tesis en Línea (ATEL)-  
Universidad de San Martín de Porres.
- DEL** : Dr. César Herminio Capillo Chávez.  
Docente Asesor.
- ASUNTO** : Informe del plan de tesis titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ARIAS, HUANCHAC-HUARZ 2022”**, presentado por **VIRGILIO BONIFACIO ALVARADO CAUSHE**, para optar el grado académico de maestro en educación con mención en **Gestión de la Educación**.
- FECHA** : Lima, 07 de noviembre del 2022.

Por medio del presente me dirijo a Usted, para hacerle llegar el Informe del plan del de tesis titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ARIAS, HUANCHAC-HUARZ 2022”**, presentado por **VIRGILIO BONIFACIO ALVARADO CAUSHE**, para optar el grado académico de maestro en educación con mención en **Gestión de la Educación**.

El plan de tesis ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos y requisitos señalados en el Manual para la elaboración de las tesis y trabajos de investigación de la Universidad de San Martín de Porres.

**El título de la investigación** es breve e incluye como máximo veinte palabras, del mismo modo incluye las variables de investigación, las mismas que corresponden a la especialidad elegida y a la línea de investigación del programa ATEL.

**En lo referente al Planteamiento del problema**, se ha podido establecer que ha sido formulado en los siguientes términos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias de Huánchac?, del mismo modo, los problemas específicos han sido

formulados relacionando la variable 1 (Liderazgo directivo) con las dimensiones de la variable 2 (Compromiso institucional de los padres de familia), los que a su vez, se encuentran adecuadamente redactados de acuerdo a criterios técnicos establecidos para tal efecto. En ese orden de ideas, el problema se encuentra relacionado con el tema de investigación y la argumentación es coherente y se justifica suficientemente las razones y relevancia de la investigación encaminada, así como, la determinación adecuada de las limitaciones de la investigación.

El objetivo general de la investigación se encuentra correctamente formulado, y los objetivos específicos guardan relación y se desprenden del problema general. **El objetivo general se ha definido de la siguiente manera:** Determinar la relación entre el liderazgo del directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias.

**El marco teórico es abundante,** contiene importantes bases teóricas, lo cual le da sustento científico a la investigación.

**Respecto a las hipótesis y variables** se evidencia lo siguiente: se han redactados con suficiente claridad, precisión y pertinencia; responden directamente a las preguntas de investigación. Las variables, y sus respectivas dimensiones, se encuentran identificadas con claridad y precisión; se observa una adecuada operacionalización determinándose sus indicadores e ítems a partir de las dimensiones de cada una de ellas. Asimismo, se han elaborado los instrumentos para cada variable que permitirán recoger los datos relacionados con las variables e indicadores de estudio.

**En el aspecto metodológico,** la investigación es de tipo aplicada, con un diseño no experimental, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo. **En la población se considera a un total de 60 padres de familia de la mencionada Institución Educativa.**

**La muestra es de tipo censal no probabilística,** es decir igual a la población señalada, y se considera pertinente para el recojo de datos que expresen la suficiente objetividad y veracidad tanto en el procesamiento como en los resultados finales de la investigación.

Respecto al análisis de datos se han seleccionado los métodos y procedimientos estadísticos adecuados para el análisis de la información, así como para su procesamiento y presentación adecuada de acuerdo a los objetivos generales y específicos de la investigación.

**Las fuentes de información** son abundantes, actualizadas y especializadas.

**Como aspectos complementarios** del plan de tesis, se anexan pertinentemente los siguientes anexos: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, instrumentos de recopilación de datos y fichas de validación de instrumentos a través del juicio de expertos.

Por las razones expuestas **APRUEBO** el **referido Plan de tesis**, pudiendo el asesorado continuar con el trámite que corresponde de acuerdo a su naturaleza y procedimientos metodológicos y administrativos establecidos para tal efecto.

Atentamente.



DR. CESAR HERMINIO CAPILLO CHAVEZ  
DNI N° 32764754  
Docente Asesor ATEL-USMP



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del graduando: **ALVARADO CAUSHI Virgilio Bonifacio.**

Título de la Tesis: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ÁRIAS, HUÁNCHAC-HUARAZ 2022”.**

Grado:

- Maestro

- Doctor

Apellidos y Nombres del Asesor: **Dr. César Herminio Capillo Chávez.**

N°	ASPECTOS DE LA TESIS	EVALUACIÓN		
		B	M	OBSERVADO
1.	<b>DEL FORMATO EXTERIOR</b>			
	¿Cumple con las formalidades establecidas? (ver anexo 1)	X		
2	<b>DEL TÍTULO</b>			
	¿Es breve y claro? ¿Refleja el contenido del trabajo?	X		
3	<b>DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>			
	Describe la realidad problemática	X		
	¿Es correcta la formulación del problema?	X		
	¿El objetivo General, precisa las metas que se buscan en la investigación?	X		
	¿Los objetivos específicos, son mensurables y observables?	X		
	¿El cumplimiento de los objetivos específicos permite el logro del objetivo general?	X		
	¿Justifica plenamente la investigación?	X		
4	<b>DEL MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>			
	Los antecedentes tienen relación con el problema	X		
	Define y relaciona los conceptos teóricos más relevante de la investigación	X		
	¿Define con precisión los términos básicos?	X		
	¿La literatura que utiliza es actualizada?	X		
5	<b>DEL SISTEMA DE HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>			
	¿Las hipótesis están redactas con claridad y precisión?	X		
	¿Están claramente identificadas las variables?	X		
6	<b>DE LA METODOLOGÍA</b>			
	¿Determinada con claridad el tipo y nivel de investigación?	X		

	¿Es apropiado el diseño de investigación?	X		
	¿Es apropiado el diseño de investigación?	X		
	¿Identifica la población?	X		
	¿La muestra es adecuada?	X		
	¿Las definiciones operacionales e indicadores están bien planteados?	X		
	¿Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que utiliza son los más indicados?	X		
	¿La metodología planteada facilita la aplicación de la investigación?	X		
7	<b>DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>			
	¿Realiza una adecuada presentación y análisis de datos?	X		
	¿Cumplen los objetivos de la investigación?	X		
	¿Cumplen la matriz de evaluación?	X		
8	<b>DE LAS CONCLUSIONES</b>			
	¿Formula los resultados más relevantes de la investigación?	X		
9	<b>DE LAS RECOMENDACIONES</b>			
	¿Proyecta opciones futuras de investigación y acción?	X		
	¿Detecta factores que limitaron el trabajo y sugiere alternativas para su solución?	X		
10	<b>DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN</b>			
	¿Están todas las referencias citadas?	X		
	¿Responden a un formato establecido?	X		

**OBERVACIONES, COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:** La investigación, materia de la presente evaluación, reúne suficientemente los requisitos formales de presentación y de consistencia teórica y metodológica, **por lo que se encuentra apto** para para proseguir el trámite correspondiente conducente a su sustentación.

De acuerdo al análisis del informe, considero:

aprobado

desaprobado

para completar

Firma del evaluador:



Firma de la Directora de Grados  
y títulos de Posgrado

.....

## INFORME

**A LA** : Dra. Alejandra Romero Díaz.  
Directora de Grados y Títulos del Instituto para la Calidad de la Educación-Universidad San Martín de Porres.

**DEL** : Dr. César Herminio Capillo Chávez  
Docente Asesor

**ASUNTO** : Informe de la tesis Titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO INSDTITUCIONAL DE PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ÁRIAS, HUÁNCHAC-HUARAZ 2022”**, presentado por **VIRGILIO BONIFACIO ALVARADO CAUSHI** para optar el grado académico de maestro en educación, **con mención en Políticas y Gestión de la Educación.**

**FECHA** : Lima, 27 de noviembre del 2022.

Por medio del presente me dirijo a Usted, para hacerle llegar el Informe de la Tesis titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO INSDTITUCIONAL DE PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA M. RAMÍREZ ÁRIAS, HUÁNCHAC-HUARAZ 2022”**, presentado por **VIRGILIO BONIFACIO ALVARADO CAUSHI** para optar el grado académico de maestro en educación, **con mención en Políticas y Gestión de la Educación.**

La tesis ha sido desarrollada de acuerdo a los lineamientos y requisitos señalados en el Manual para la elaboración de las tesis de la Universidad de San Martín de Porres.

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal, nivel correlacional

El problema general de la investigación fue formulado en los siguientes términos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias de Huánchac?

El objetivo general fue formulado de la siguiente manera: Determinar la relación entre el liderazgo del directivo y el compromiso institucional de los padres de familia en la IE Rosa Ramírez Arias de Huánchac.

El marco teórico es abundante, contiene importantes bases teóricas, lo cual le da sustento científico a la investigación.

En la población se considera a un total de 60 padres de familia de la mencionada institución educativa.

La muestra es no probabilística por conveniencia, y se considera pertinente, cuyo resultado expresan la suficiente objetividad y veracidad tanto a la investigación ejecutada.

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios para cada variable materia de la investigación fijándose los ítems correspondientes de acuerdo a las dimensiones de las variables (Liderazgo directivo, Compromiso institucional) precisados en la Matriz de Consistencia que obra en los anexos de la referida investigación.

Las hipótesis han sido contrastadas o verificadas, lo cual ha posibilitado dar respuesta a los problemas de investigación y a formular las conclusiones y las recomendaciones.

Los resultados de la investigación los presenta debidamente procesados, analizados e interpretados, haciendo uso de tablas y gráficos ilustrativos, del mismo modo la discusión de resultados guarda coherencia con el marco teórico, los antecedentes el problema, hipótesis y objetivos, los cuales son debidamente analizados y contrastados sustentándose pertinentemente la validez y consistencia interna y externa de la investigación.

Las conclusiones y las recomendaciones guardan relación con los problemas y las hipótesis de investigación.

Las fuentes de información son abundantes, actualizadas y especializadas.

Por las razones expuestas, mediante el presente informe **APRUEBO el Informe de Investigación (tesis)**, pudiendo el recurrente continuar con el trámite que le corresponde de acuerdo a su naturaleza y procedimiento establecido.

Atentamente.



DR. CESAR HERMINIO CAPILLO CHAVEZ  
DOCENTE ASESOR-ATEL USMP